

APRUEBA PROTOCOLO SOBRE MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN PARA HACER EFECTIVA LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y/O ESTUDIANTEL POR APLICACIÓN DE LAS LEYES 21.369 Y 21.643 DE LA UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA, EN LA FORMA QUE INDICA.

DECRETO EXENTO Nº 588

ANTOFAGASTA, 31 de julio de 2024.

VISTOS: Lo dispuesto en los D.F.L. Nºs 11 y 148, ambos de 1981; D.S. Nº 118, de 2022, todos del Ministerio de Educación, Ley Nº 21.094 sobre Universidades Estatales.

CONSIDERANDO:

1. Que, por comunicación electrónica de 26 de julio de 2024, el REG RECT Nº1613, ambos de Rectoría, y el oficio CONT Nº272, de 25 de julio de 2024, de la Contraloría Universitaria, se solicita la oficialización del “Protocolo sobre modelo de investigación y sanción, para hacer efectiva la responsabilidad administrativa y/o estudiantil por aplicación de las Leyes 21.369 y 21.643” de la Universidad de Antofagasta.

2. Que, en mérito de lo anterior,

DECRETO:

1. **APRUEBASE** el Protocolo sobre el modelo de investigación y sanción, para hacer efectiva la responsabilidad administrativa y/o estudiantil por aplicación de las Leyes 21.369 y 21.643 de la Universidad de Antofagasta, cuyo texto es el siguiente:

Protocolo sobre modelo de investigación y sanción, para hacer efectiva la responsabilidad administrativa y/o estudiantil por aplicación de las Leyes 21.369 y 21.643.

TÍTULO I: PRINCIPIOS RECTORES, DEFINICIONES, CONCEPTOS GENERALES

Artículo 1º: El presente protocolo regula el procedimiento de investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, cometidos por miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Antofagasta y de toda persona según corresponda, 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 2º de la ley 21.369 y artículo 49º de la ley 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.

La Universidad de Antofagasta busca, además, propender a establecer un ambiente libre de violencia física y psíquica, ambientes sexistas y el respeto irrestricto de los derechos humanos, asegurando un ambiente de respeto y seguridad para todos los miembros de la Universidad de Antofagasta.

Lo dispuesto en el presente protocolo, es sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieren ser procedentes.

Artículo 2º: Para los efectos del presente protocolo 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:

a) Comunidad Universitaria: a todas aquellas personas que mantengan una vinculación jurídica de carácter permanente con la Universidad. Se comprenden dentro de estos conceptos a los estudiantes, cualquiera sea su situación académica, presencial o virtual, de pre o, postgrado, carreras técnicas, de planes especiales, de intercambio; directivos superiores; funcionarios académicos, no académicos, prestadores de servicios a honorarios, trabajadores o miembros de entidades asociadas o en la que la Universidad tenga participación.

b) Violencia de género: cualquier acción o conducta, basada principalmente, en el sexo, género, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado.

c) Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Son ejemplos que pueden constituir conductas de los literales b) y c) los siguientes:

1. Comentario inapropiado sexista o discriminatorio, entre otros: que hagan referencia al sexo, género, orientación sexual genérica y/o su identidad o expresión de género.
2. Uso de apodo o apelativo ofensivo, incluyendo aquellos que hagan referencia a la orientación sexual genérica o identidad de género.
3. No dar cumplimiento al reconocimiento de nombre social teniendo conocimiento de su aplicación, omitiendo el nombre social de manera maliciosa o haciendo mal uso de su pronombre.
4. No respetar la identidad y expresión de género y excluir en forma arbitraria de actividades académicas o universitarias por este motivo.
5. Toda conducta que constituya violencia física que tenga como motivo el sexo, orientación sexual genérica y/o identidad de género.

d) Discriminación arbitraria: toda distinción, exclusión o restricción ya sea por acción u omisión que carezca de justificación razonable, efectuada por personas que pertenezcan a la comunidad universitaria, 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 sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, en el quehacer académico, estudiantil u ocupación, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

e) 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.

f) Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otra u otras personas (funcionarios) por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, que amenace la situación laboral o académica.

Son ejemplos de conductas que podrían, eventualmente, llegar a constituir acoso psicológico, abuso emocional o mental, siempre considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten, y que la Institución debe prevenir o controlar, los siguientes:

1. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

2. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
3. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.

En el caso de los literales d) y e) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y/o sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Corporación.
- b) Acoso vertical descendente: Es la conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) Acoso vertical ascendente: Es la conducta ejercida por una o más personas dirigidas a otra persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la organización, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) Acoso mixto o complejo: Es la conducta ejercida por una o más personas de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

Son ejemplos de conductas que pueden constituir acoso laboral o sexual, las que a modo meramente ejemplar a continuación se indican, sin que en ningún caso resulten taxativas:

1. Acoso Sexual verbal, entendido como comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes u ofensivos, referencias al cuerpo de una persona o su orientación sexo genérica, identidad o expresión de género.
2. Acoso sexual no verbal presencial, consistente en miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual, silbidos, suspiros, gestos de carácter sexual u otros.
3. Acoso sexual por medios digitales, tales como envíos de comunicaciones electrónicas o mensajería instantánea con insinuaciones sexuales o inapropiados, comentarios, chistes o fotografías de connotación sexual, no consentidos. Se consideran en esta categoría las llamadas, mensajes o notas incógnitas de contenido sexual.
4. En general toda acción o conductas que se califiquen de baja intensidad, siempre que no sean consentidas y causen un malestar a la persona que las reciba y pueda llegar a constituir acoso sexual, violencia o discriminación.
5. Los comentarios o discursos de odio en razón al sexo, orientación sexo genérica, identidad o expresión de género, así como también las amenazas de revelar la orientación sexo genérica o identidad de género. Son ejemplo de lo anterior, las falsas acusaciones de comisión de delitos sexuales, la obtención de favores bajo intimidación de revelación de la orientación o identidad sin consentimiento, entre otros.
6. Extorsiones o exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con una persona, ya sea realizando evaluaciones en espacios no pertenecientes a la Universidad de Antofagasta o para obtener un ascenso.
7. Promesas u ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales, tales como: dinero, subir notas, aprobar la asignatura, mejorar en el puesto de trabajo, aumento de remuneraciones, entregar documentación con anticipación.

8. Amenaza de perjuicios ante la negativa de propuestas sexuales, tales como: la no aprobación de asignatura, pérdida de algún beneficio o bonificación, reprobación de asignaturas, desvinculación.

9. Amenazas de difusión de rumores de carácter o connotación sexual, fotografías o vídeos privados o incómodos.

10. Propositiones de carácter o de connotación sexual no consentidas por quien las recibe.

11. Acoso sexual físico: como las tocamientos sexuales no consentidas, acercamientos, persecuciones, todas acciones o conductas de carácter reiterado o no.

g) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Corresponde a aquellas conductas que afecten a los funcionarios o contratados a honorarios con ocasión de realizar sus funciones o la prestación de sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Ejemplos de conductas que podrían constituir violencia en el trabajo ejercida por terceros, sin que la mismas resulten taxativas, son las que a continuación se indican:

1. Gritos o amenazas.

2. Uso de garabatos o palabras ofensivas

3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

4. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

5. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Artículo 3°: De los principios. Las acciones ejercidas por la Universidad de Antofagasta, en el quehacer del presente protocolo, se ajustarán a los principios que la regulan, los que se desarrollan a continuación y cualquier vulneración a ellos se considerará una falta, ordenándose el respectivo procedimiento disciplinario:

1. Debido proceso: El proceso de investigación debe garantizar a las personas que su desarrollo será con respeto irrestricto a los derechos fundamentales, justo y racional, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias y derechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá, por consiguiente, garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

2. Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustentación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptarse las medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes de la investigación.

3. No discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las persona participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación, en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los/as afectados/as.

4. Confidencialidad: consiste en 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 les asiste la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, no podrán, por tanto, transmitir, ni divulgar información de la cual tomen conocimiento.

5. Protección de la víctima: El proceso deberá garantizar en todo momento el interés y la dignidad de la persona denunciante y/o afectada.

6. No revictimización: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la autoridad deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

7. Celeridad: Fiscales y autoridades universitarias actuarán con la mayor celeridad y diligencia posible desde el inicio del procedimiento. Lo que se traduce en evitar la burocratización y con ello la dilación excesiva del proceso que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

8. Presunción de inocencia: Ninguna persona será considerada responsable, ni tratada como tal, en tanto, en cuanto, no fuere sancionada por el respectivo acto administrativo firme.

9. Responsabilidad: Las denuncias deben ser veraces y fundadas, observando las formalidades previstas en el presente reglamento.

10. Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

11. Perspectiva de género: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas en el contexto del quehacer universitario, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo, ocupación y labores académicas o estudiantiles.

12. Colaboración: Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Artículo 4°: El procedimiento de investigación y sanción se sujetará a la normativa establecida en el presente protocolo, aplicándose en forma supletoria en lo no expresamente regulado, las normas contempladas en el DFL 29 del 2004, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo o el D.E. 955 de 2018, que aprobó el Reglamento disciplinar del estudiante de pregrado de la Universidad de Antofagasta, y/o a las normas generales, según corresponda.

TÍTULO II: DE LAS CONDUCTAS DENUNCIABLES

Artículo 5°: Serán denunciables aquellas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, laboral, violencia de género, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo según corresponda, establecidas en el artículo 2° del presente protocolo de investigación y sanción.

Artículo 6°: Las sanciones sobre acoso sexual, laboral, violencia de género, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, según corresponda, en cuanto a su naturaleza y gravedad, deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como a la determinación de las circunstancias que pueden agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. De este modo, para determinar la gravedad de los hechos y la proporcionalidad de la sanción aplicable deberá tenerse en consideración el principio de proporcionalidad y el mérito del proceso.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la conducta corresponda a la de acoso laboral y haya sido desplegada por un funcionario y a consecuencia de ello se le aplique la destitución como sanción, se estará a lo dispuesto en el artículo 121° inciso final del DFL N°29 de 2005, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

TÍTULO III: PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN

Artículo 7°: Todas las denuncias a fin de instruir procesos disciplinarios enmarcados en el presente protocolo serán recepcionadas, exclusivamente, por la Unidad de equidad e inclusión o la que le suceda, oportunidad en que revisará que la misma cumpla a cabalidad con lo dispuesto en el Protocolo Especial de Denuncia (P.E.D.)

En el caso de tratarse de denuncias en contra de estudiantes deberá coordinarse con la Dirección de Desarrollo Estudiantil y tratándose de funcionarios y/o prestadores a honorarios con la Dirección de Personal y Administración de Campus.

Artículo 8°: La denuncia se podrá realizar presencialmente en las dependencias de la UEI, o de quien le suceda, o bien por medios electrónicos, debiendo completar para ello el formulario especial de denuncia dispuesto en la página web institucional o remitiendo la denuncia con el respectivo formulario a través de correo electrónico.

La Unidad de equidad e inclusión o quien le suceda, una vez recepcionada la denuncia contará con un plazo de 2 días hábiles para derivar los antecedentes a Fiscalía dependiente de Contraloría Universitaria con copia a la Dirección de Desarrollo Estudiantil o Dirección de Desarrollo de las personas, según corresponda, unidad que remitirá los antecedentes a la autoridad universitaria para disponer la instrucción del procedimiento.

Una vez, recibida la visación de parte de la autoridad, se procederá a la confección de una resolución exenta que instruya el procedimiento y designe al fiscal, quien, para los casos de acoso sexual, discriminación de género, violencia de género, y discriminación arbitraria, deberá contar con las competencias exigidas por la ley 21.369.

Para los casos de acoso laboral y violencia en el trabajo, el fiscal deberá contar preferentemente con capacitación o formación en materias de género o de derechos humanos, conforme lo dispone la ley 21.643

El fiscal deberá nombrar a un actuario o ministro de fe.

Artículo 9°: Existirá un Protocolo Especial de Denuncia (P.E.D.), el que como mínimo deberá contener:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cédula nacional de identidad.
- b) Casilla de correo electrónico institucional o personal a su elección.
- c) Domicilio
- d) Número de contacto.
- e) Identificación de la o las personas denunciadas cuando aquello sea posible.
- f) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Corporación, indicar la relación que los vincula.
- g) Relación circunstanciada de los hechos que se denuncian.

El P.E.D. contará con una sección especial en la que él o la denunciante podrán manifestar la voluntad de aportar mayores antecedentes en el proceso disciplinario formalizado, sin que ello signifique para él o la denunciante, una revictimización.

En caso de conceder la posibilidad de aportar mayores antecedentes, el fiscal deberá actuar con sumo cuidado y respeto, cuidando en todo momento de evitar una revictimización. Con este fin, podrán tomar declaraciones videograbadas o grabadas, formulario escrito por la o las personas denunciadas o cualquier otro medio que resguarde y evite la exposición reiterada y la revictimización de quienes presentan denuncias o testimonios. Los registros indicados sólo podrán ser utilizados para la investigación y no podrán ser reproducidos en ninguna otra situación.

En caso de que él o la denunciante niegue la posibilidad, será base del sumario respectivo lo establecido en la denuncia formal, sin que exista posibilidad alguna, de pedir mayores antecedentes o esclarecimiento de lo denunciado.

Artículo 10°: Tratándose de estudiantes regulares y habiendo sido instruida una investigación, el fiscal solicitará a la Dirección de Registro Curricular los siguientes antecedentes los cuales han de ser enviados bajo la fórmula de “Reservado”:

- a) Rut y nombre completo del (la) denunciado(a),
- b) Carrera o programa a la que pertenece,
- c) Listado actualizado de asignaturas inscritas,
- d) Casilla de correo electrónico proporcionado por la Universidad,
- e) Otros antecedentes de acuerdo con la denuncia formalizada.

Artículo 11°: Para los efectos de este procedimiento, existirá un fiscal, quien no necesariamente tendrá igual o superior grado que él o la investigado (a), siempre y cuando no exista dependencia o subordinación entre el fiscal investigador y él o la investigador (a).

Artículo 12°: El fiscal podrá destinar la mayor cantidad de tiempo de su jornada laboral al proceso designado, incluso, dependiendo de la gravedad del caso denunciado, podrá considerarse de dedicación exclusiva.

Con todo, el proceso disciplinario no podrá extenderse más allá de 60 días hábiles, contados desde la notificación del “instrúyase”.

Los plazos de que trata el presente protocolo serán de días hábiles, excluyéndose los días sábados, domingos, festivos y los correspondientes recesos universitarios.

Sin perjuicio de lo anterior, si no se observan los plazos fijados precedentemente, el mayor plazo en el proceso disciplinario, no lo invalidará.

Artículo 13°: Habiéndose iniciado el procedimiento este será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo tanto para él o la denunciante, la víctima, el denunciado y para el abogado que asumiera su defensa. Si uno o más de los intervinientes rompe el secreto del sumario, podrá ser sancionado con sujeción a lo establecido en las normas generales según corresponda.

Artículo 14°: Los miembros de la comunidad universitaria, según sea el caso, citados a declarar, por primera vez ante el fiscal, en calidad de denunciados, serán apercibidos para que dentro del plazo de 2 días formulen las causales de impugnación o recusación en contra del fiscal o del actuario.

Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el párrafo anterior, sólo las siguientes:

- a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados;
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados, y
- d) Que no exista dependencia o subordinación entre el o la Fiscal y el/ la denunciado/a.

Artículo 15°: Formulada la recusación, el fiscal *ad hoc* o el ministro de fe, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación. La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de 2 días por el fiscal investigador respecto del actuario y por el Rector de la Universidad, respecto del fiscal investigador. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario.

Artículo 16°: El fiscal investigador contará con los siguientes plazos, desde el momento que recibe la resolución que instruye y la documentación desde Contraloría Universitaria:

1. Etapa investigativa o indagatoria: diez (10) días hábiles, los que podrán ampliarse, fundadamente hasta por otros diez (10) días hábiles adicionales.

En esta oportunidad y durante toda la sustentación del proceso, se podrán ordenar aquellas medidas de protección o cautelares preventivas establecidas en el artículo 31° del presente protocolo, a favor de las personas denunciantes y/o testigos, si existieran causas justificadas para ello.

2. Etapa de estudio y análisis: cinco (5) días hábiles.

En esta etapa si el fiscal *ad hoc* propone sobreseer la investigación, y esto se aprueba por la

autoridad, deberá notificar la resolución al denunciante y/o víctima, quien, dentro del plazo de 5 días, contado desde la notificación podrá interponer el recurso de reposición.

Con todo, cuando el fiscal proponga sobreseer por los hechos referidos en el artículo 84, literales l) o m), esto es, acoso laboral o sexual, una vez notificado de la respectiva resolución, él o la denunciante podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días, contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 del Estatuto Administrativo, conforme lo dispone la ley 21.463.

3.- Etapa de Formulación de cargos y descargos: cinco (5) días hábiles. En esta etapa, si el fiscal formula cargos deberá notificar al o los denunciantes y denunciado (s). Este último contará(n) con cinco (5) días hábiles desde su notificación para presentar sus descargos ante el fiscal *ad-hoc*. En este mismo periodo, podrán presentar los medios de prueba que estimen convenientes, entre ellos, la lista de testigos y solicitar la apertura de un término probatorio, el que no podrá exceder de cinco (5) días hábiles ampliables por otros cinco (5) días hábiles, a petición del denunciante o denunciado, por razones fundadas.

4. Formulación informe final y propuesta: cinco (5) días hábiles.

Habiendo superado todas las etapas del proceso investigativo el fiscal deberá realizar un informe final (vista fiscal), en el que emitirá su propuesta al Sr. Rector pudiendo este último confirmar o modificarla mediante la respectiva resolución. Con todo, la confección de dicha resolución no podrá superar los 5 días hábiles.

5. Notificación de la resolución cinco (5) días hábiles:

En contra de la resolución que resuelve la investigación, el/la(s) denunciante y denunciado/a(s), podrá interponer un recurso de reposición, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde la respectiva notificación.

Con todo, cuando la autoridad absuelva o aplique una medida disciplinaria por infracción al literal l) y m) del artículo 84, el denunciante podrá reclamar ante Contraloría General de la República en el plazo de 20 días, desde que tomó conocimiento de la resolución que afina el procedimiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 131 del Estatuto Administrativo.

Por su parte, al denunciado le asistirá el plazo de 10 días, para interponer el respectivo reclamo ante la Contraloría General de la República.

En virtud, del inciso final del artículo 140 del DFL 29, de 2005, el acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos a acoso laboral y sexual estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación de 20 días que le asiste al denunciante y de 10 días que le asiste al denunciado, establecidos en el inciso 5° del artículo 140 y artículo 160, respectivamente del DFL N°29.

Artículo 17°: El estudiante que producto del resultado de un sumario estudiantil se le aplique la medida de expulsión de la institución o la suspensión, por el tiempo que sea, podrá apelar, como instancia final para ante la Junta Directiva de la Universidad o el organismo que le suceda.

La decisión que adopte el órgano directivo de la Universidad será inapelable ante cualquier otra instancia universitaria y debe ser notificada al estudiante expulsado por Contraloría Universitaria dentro de los 10 días hábiles siguientes a la sesión de la Junta Directiva.

En tal caso el estudiante que desee apelar de acuerdo con los párrafos anteriores podrá asesorarse por un(a) abogado(a) y el escrito deberá ser presentado en el Departamento de Fiscalía, dependiente de Contraloría Universitaria, quienes tendrán un plazo máximo de dos días para hacer llegar el escrito a secretaría de la Junta Directiva o el organismo que le suceda.

Artículo 18°: Cuando se trate de un sumario administrativo cuyo resultado sea la sanción de una medida disciplinaria para el funcionario, en la notificación deberá indicarse que tendrá derecho al recurso de reclamación establecido en el artículo 160° del Estatuto Administrativo.

Artículo 19°: Cuando existan denuncias de materias no contempladas en el presente protocolo, el Departamento o Dirección de Equidad e Inclusión deberá derivar a los denunciantes a los organismos competentes, según se trate de estudiantes o funcionarios, no pudiendo en caso alguno acoger a

tramitación tales denuncias por no ser ámbito de su competencia.

Las diligencias que deban desarrollarse durante la etapa investigativa o indagatoria se podrán realizar por los siguientes medios:

- a) Medios electrónicos: Se preferirá la casilla de comunicación electrónica institucional. No obstante, se podrá usar otro tipo de comunicación electrónica (tales como cuentas de: Gmail; Hotmail; live; otros, siempre y cuando hayan sido solicitado en el Procedimiento Especial de Denuncia (PED) al momento de interponer la denuncia y que el fiscal tenga absoluta certeza que corresponden al denunciante (s), a testigo (s), denunciado (s) u otra tercera persona que tenga conocimiento de lo que se investiga.
- b) Medios Digitales (teleconferencia), siempre y cuando se cuente con los medios de grabación y reproducción para dejar la evidencia de lo obrado o;
- c) Forma Presencial, debiendo tener un espacio en que se mantenga en todo momento la privacidad y confidencialidad.

Artículo 20°: Respecto de las declaraciones que deban tomarse, se podrán practicar por los medios señalados en el artículo anterior. Si es por medios electrónicos, el fiscal investigador deberá tomar las medidas de resguardo necesarias para asegurar la veracidad de la identidad del compareciente y la integridad e inviolabilidad del testimonio prestado. Para lo anterior, los testimonios prestados se deben exigir en formato PDF.

Artículo 21°: Las notificaciones que deban practicarse en el desarrollo de la presente investigación se realizarán por medio de correo electrónico institucional o al proporcionado en la primera diligencia por los denunciantes o denunciados.

Si el fiscal decide llevar adelante el proceso disciplinario encomendado en forma presencial, las notificaciones podrán igualmente efectuarse en virtud de lo dispuesto en el artículo precedente o bien, personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia.

Artículo 22°: Si el fiscal, habiendo concluida la etapa investigativa o indagatoria, considera necesario formular cargos, la notificación de estos se efectuará a través de comunicación electrónica o personalmente al denunciante, víctima y denunciado (s). Dicha formulación de cargos se efectuará a través, de un archivo en formato PDF, mismo formato que deberá contener la copia de todos los documentos que obran en el expediente para garantizar una debida defensa, cautelando mantener en reserva los datos personales sensibles.

Para aquellos casos en que el fiscal o investigador hubiere llevado el proceso de manera presencial, deberán citar al denunciado, denunciante y víctima para entregar copia de los cargos y de la carpeta investigativa de forma íntegra y en soporte físico.

Artículo 23°: Si el fiscal tramitó el proceso disciplinario en forma digital, deberá indicar que los descargos serán entregados por ese mismo medio e indicar el plazo para aquello, el que será de 5 días hábiles.

Cuando se haya tramitado el proceso disciplinario en forma presencial, los descargos se deberán presentar en formato físico, dentro del plazo de 5 días hábiles.

TÍTULO IV: DE LAS SANCIONES

Artículo 24°: En el caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en el presente protocolo o a la normativa interna se podrán aplicar a las funcionarias/funcionarios de los distintos estamentos las siguientes sanciones:

Destitución, según lo descrito en el artículo N°125° literal b) del Estatuto Administrativo.

- a) La pérdida de distinciones honoríficas, si las hubiere.
- b) Término anticipado en su caso.
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo N°124°, del Estatuto Administrativo.

- d) Multa; de acuerdo con lo establecido en el artículo N°123° Estatuto Administrativo.
- e) Censura; definida en el artículo N°122° del Estatuto Administrativo.
- f) Disculpas públicas o privadas, siempre que se cuente con la anuencia de la víctima.

Artículo 25°: En el caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en el presente modelo se podrán aplicar a las y los estudiantes, las siguientes sanciones:

- a) Expulsión de la Universidad.
- b) Suspensión superior a un año calendario y hasta dos años calendarios imputables al tiempo de permanencia en su carrera.
- c) Pérdida de distinción honorífica.
- d) Prohibición de postular a ayudantías.
- e) Amonestación por escrito.
- f) Disculpas públicas
- g) Amonestación verbal.

Artículo 26°: De las sanciones a los prestadores a honorarios:

En el caso de determinarse la infracción a las normas establecidas en el presente modelo a los prestadores a honorarios las siguientes sanciones:

- a) Término anticipado del convenio
- b) Prohibición de nuevas contrataciones
- c) Suspensión desde treinta días a tres meses. La suspensión consiste en la privación temporal de los servicios con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de los honorarios.
- d) Multa, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento, ni superior a un veinte por ciento de sus honorarios.
- e) Disculpas públicas o privadas.
- f) Amonestación verbal o escrita.

Artículo 27°: Las sanciones de pérdida de distinciones honoríficas y disculpas públicas o privadas podrán ser establecidas de manera independiente o en conjunto con cualquiera de las sanciones, siempre que exista acuerdo entre la víctima (s) y el denunciado (s).

Tratándose de sanciones impuesta a un prestador de convenios a honorarios la sanción de prohibición de nuevas contrataciones también podrá ser establecida de manera independiente o conjunta con cualquiera de las sanciones.

Artículo 28°: Determinación agravantes y atenuantes:

Se considerarán circunstancias agravantes de responsabilidad las siguientes:

1. Reiteración de la conducta sancionada.
2. Coerción o amenaza a las personas denunciantes o testigos
3. Incitar a terceros a ejercer algunas de las conductas sancionadas en el presente reglamento.
4. Atentar contra la dignidad, la honra y la salud de las personas denunciantes.

Se considerarán circunstancias atenuantes de responsabilidad las siguientes:

1. Procurar con celo reparar el mal causado como, por ejemplo: por medio de ofrecimiento de disculpas públicas o privadas, siempre que la persona afectada lo estimare como suficiente.
2. Irreprochable conducta anterior.
3. Si se ha colaborado sustancialmente con el esclarecimiento de los hechos.

TÍTULO V: DE LA PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES.

Artículo 29°: Durante la investigación el fiscal podrá decretar medidas provisionales de protección, de oficio o a petición del denunciante, respecto de las víctimas, denunciantes o testigos, con el objeto de minimizar los impactos de la conducta lesiva, otorgar protección transitoria y/o asegurar la eficacia de la decisión que pudieren adoptarse. Entre las medidas que pueden instruirse, se encuentran:

1. En el caso de que el denunciado sea un funcionario o prestador a honorario, se podrán establecer las siguientes:

- 1.2 Suspensión de funciones.
- 1.3 Prohibición de contacto.
- 1.4 Separación de espacios físicos de los involucrados.
- 1.5 Redistribución de horarios.
- 1.6 Adecuaciones laborales.
- 1.7 Atención psicológica temprana.
- 1.8 Derivación de atención temprana a la respectiva mutualidad.

2. En el caso que el denunciado sea un estudiante, se podrán adoptar las siguientes medidas:

2.1 La movilidad de estudiantes denunciados a grupos de clases paralelos o actividades telemáticas o virtuales, siempre que sea posible, en atención a las actividades lectivas de que se trate.

2.2 Restricción de acceso parcial o total de la o las personas denunciadas a todas aquellas actividades lectivas a la que concurra la persona denunciante. En este contexto, deberá siempre cautelar el respeto al derecho de educación de la persona denunciada.

2.3 Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.

2.4 Suspensión de la calidad de estudiante, en casos excepcionales y debidamente fundados.

2.5 Suspensión al o los estudiantes que no concurran a declarar, sin causa justificada. Decretada dicha medida la misma se mantendrá hasta que se verifique la declaración del estudiante citado a declarar.

3. Apoyo psicológico temprano.

4. Otras que resulten pertinentes para el caso en concreto.

Artículo 30°: La UEI o quien le suceda, la DDE o la DPAC podrán, según corresponda, solicitar a petición de la persona afectada, o de oficio, a Contraloría Universitaria, siempre que existan elementos de juicios y motivos fundados para ello, la adopción de algunas de las medidas preventivas y/o reparativas, establecidas en el artículo 31°, desde la interposición de la denuncia.

Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.

Artículo 31°: Cuando se adopte la medida de suspensión, el o la fiscal deberá emitir una resolución de fiscalía la que debe contener entre otros, la individualización de él o la funcionaria suspendida, las razones que motivaron dicha decisión y el tiempo en que permanecerá en dicho estado.

Artículo 32°: En todos aquellos casos en que haya una suspensión, ésta se efectuará con el goce total de las remuneraciones y debe ser comunicada **reservadamente** al jefe superior del funcionario suspendido, la vicerrectoría que corresponda; el Departamento de Personal y Administración de Campus y el Departamento de Administración de Recursos Humanos.

Artículo 33°: Concluido el proceso disciplinario y en caso de no existir, como resultado la medida expulsiva (destitución), el funcionario podrá volver al cumplimiento de sus funciones, una vez que el o la fiscal emita una resolución poniendo término a la suspensión.

Artículo 34°: En su informe o vista, el/la fiscal de la investigación podrá proponer además la adopción de medidas de reparación en favor de las/s víctimas, esto, con el objeto de contribuir a la mitigación del dolor, sufrimiento o agravio y al restablecimiento de su dignidad, autonomía y libertad, permitiendo

así la restauración de un ambiente seguro libre de conductas al interior de la Universidad.

Entre las medidas de reparación que podrán decretarse, se encuentran:

1. La entrega de disculpas públicas o privadas.
2. Las acciones de seguimiento de la continuidad de estudios.
3. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno previo a la conducta sancionada.
4. Iniciativas para evitar la reiteración de conductas de esta naturaleza.
5. Otras que resulten pertinentes.

Artículo 35°: En el caso de denuncia por hechos que puedan constituir violencia laboral en el trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 90 del DFL 29, de 2004, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, del Estatuto Administrativo.

Artículo 36°: Denuncia Falsa

En todos aquellos casos en que se determine durante la tramitación del procedimiento, que los hechos denunciados carecen de veracidad, acarrearán las responsabilidades que resultaren procedentes, tanto para el/la denunciante como para cualquier otro/a que, a sabiendas hubiere vertido dichos o proporcionados antecedentes contrarios a la verdad, iniciándose el procedimiento que corresponda a cada caso de acuerdo a las normas generales.

Artículo 37°: Medidas de difusión.

El presente protocolo deberá darse a conocer a la comunidad universitaria, estando a disposición en las distintas plataformas digitales de la institución.

Los procesos de inducción institucional y capacitaciones deberán incorporar la difusión del presente protocolo tanto en la inducción a estudiantes, personal académico, no académico, prestadores a honorarios.

Semestralmente la UEI, el órgano o funcionario que lo reemplace deberá coordinar con la DDP y el Departamento de Comunicaciones la difusión de los canales de denuncia, así como los principios, procedimiento y medidas que establece el presente protocolo.

Artículos Transitorios:

1° El presente protocolo que contiene las adecuaciones conforme las disposiciones de la ley 21.643 comenzará a regir a contar del 1° de agosto de 2024.

2° Por este acto se derogan parcialmente aquellos cuerpos normativos que contengan un procedimiento diverso para investigar y sancionar las materias propias de la ley 21.369 y 21.643, respectivamente.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

FERNANDO
PATRICIO
FERNANDEZ
DE LA CERDA

Firmado digitalmente
por FERNANDO
PATRICIO
FERNANDEZ DE LA
CERDA
Fecha: 2024.07.31
07:45:51 -04'00'

**FERNANDO FERNÁNDEZ DE LA CERDA
SECRETARIO GENERAL**

MARCOS
ANTONIO
CIKUTOVIC
SALAS

Firmado
digitalmente por
MARCOS ANTONIO
CIKUTOVIC SALAS
Fecha: 2024.07.30
13:40:20 -04'00'

**MARCOS CIKUTOVIC SALAS
RECTOR**

MCS/FFDLC/MDS/CRC/drm
Distribución: en la página siguiente...

Distribución:

Secretaría General (SGD Nº 3357)
Rectoría
Contraloría Universitaria
Dirección Jurídica
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría Económica
Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado
Dirección de Gestión y Análisis Institucional
Dirección de Vinculación con el Medio y Extensión
Dirección de Gestión Docente
Dirección de Desarrollo Curricular
Dirección de Registro Curricular
Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional
Servicio de Biblioteca y Recursos de apoyo de Aprendizaje
Dirección de Desarrollo Estudiantil
Servicio Bienestar Estudiantil
Facultades
Dirección de Economía y Finanzas
Departamento de Finanzas
Unidad de Remuneraciones
Dirección de Matricula y Cobranzas
Dirección de Personal y Administración de Campus
Depto. de Administración de Recursos Humanos
Departamento de Abastecimiento
Dirección de Informática
Dirección Escuela de Postgrado
Dirección de Gestión de la Investigación
Sistema de Educación a Distancia
Centros
CITEVA
Institutos
Oficina de Santiago
Departamento de Comunicaciones
Relaciones Públicas
Jefe de Gabinete de Rectoría
Oficina de Partes
Oficina de Títulos y Grados
F.E.U.A.
BOE-UA