



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

DECRETO UNIVERSITARIO N°

OSORNO

REF.: APRUEBA MODELO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD
DE LOS LAGOS.

VISTOS:

1. Ley N°19.238.
2. DFL N°01 del 05 de agosto de 1994, del Ministerio de Educación Pública.
3. D.S. N°123 de 1° de octubre de 2021, del Ministerio de Educación.
4. DFL 29 de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre estatuto administrativo.
5. Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales.
6. Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
7. D.U N°5341 del 22 de octubre del 2007, Aprueba Reglamento sobre régimen disciplinario de los estudiantes de la Universidad de Los Lagos.
8. D.U. N° 1537 del 20 de agosto de 2020, que modifica el reglamento de actuación frente a denuncias de acoso sexual, discriminación de género y hostigamiento por ambiente sexista.
9. D.U N°419 de 16 de marzo de 2022 que aprueba creación de Fiscalía Interna de Universidad de Los Lagos.
10. Oficio circular N° 1 de la Superintendencia de Educación Superior de 8 de julio de 2022, que da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley N° 21.369.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 1° de la ley N°21.369, de 15 de septiembre de 2021, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

2. Que, la referida norma en el artículo 3, mandata a las instituciones de educación superior a contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género



que incluya un modelo de investigación y sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

3. Que para la elaboración participativa del presente Modelo de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género se realizaron las siguientes etapas: a) La propuesta fue elaborada por la Unidad de Fiscalía Interna de la Universidad de acuerdo a las exigencias contempladas en la Ley 21.369 y en el Oficio Circular N°1 de la Superintendencia de Educación Superior de fecha 8 de julio de 2022. b) En conjunto con la Dirección de Igualdad de Género se realizaron jornadas participativas triestamentales en cada campus y sedes, además de una jornada virtual. En cada una de estas cinco jornadas se socializaron las propuestas de los modelos de prevención y de investigación y sanción, se realizaron mesas de trabajo con los y las asistentes recogiendo sugerencias y aportes (en las jornadas participaron un total de 48 personas); c) La incorporación de las sugerencias y observaciones obtenidas en las jornadas participativas triestamentales se incorporaron al Modelo que se aprueba en el presente Decreto Universitario.

DECRETO:

APRUEBASE EL SIGUIENTE MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

TITULO I DE LOS PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1: Los principios fundamentales que orientan el presente Modelo son:

- a) **INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD.** Garantizar la objetividad de que deben gozar los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, consistente en el deber de actuar y decidir atendiendo exclusivamente a los hechos del caso y a la normativa aplicable, sin pretender favorecer o perjudicar a ninguno de los (as) involucrados (as).
- b) **CONFIDENCIALIDAD.** Resguardar la protección de la información y especialmente de los datos sensibles recabados durante los procedimientos de investigación.
- c) **CELERIDAD.** Es el derecho a un procedimiento sin demoras o dilaciones indebidas.
- d) **IGUALDAD.** Consiste en dar a las partes un trato equitativo, procurando que durante el procedimiento puedan acceder al pleno ejercicio de las facultades y derechos conferidos por este Modelo, así como por la demás normas aplicables.
- e) **PROPORCIONALIDAD.** Es la correlación que debe existir entre la gravedad de los hechos que se investigan y la entidad de las medidas de protección, acompañamiento y si es del caso sanciones que se deben imponer.
- f) **EL DEBIDO PROCESO.** Consiste en la obligación de proporcionar a las partes que intervienen en el procedimiento que regula el presente Modelo, condiciones legítimas, adecuadas y oportunas para solucionar el conflicto, a través de un mecanismo que dé garantías de imparcialidad y objetividad.



- g) DEBER DE INFORMAR. Proporcionar información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, en cualquier momento del procedimiento, a solicitud de la víctima o denunciado (a).
- h) PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y NO REVICTIMIZACIÓN. Resguardar su integridad física y psíquica, a través de medidas de protección, acompañamiento y/o apoyo que sean atingentes, procurando la debida reparación de la misma y minimizando los efectos adversos que pueda experimentar como consecuencia del procedimiento mismo.
- i) CAPACITACIÓN. La obligación que los(as) fiscales(as) que intervengan durante todo el procedimiento, se encuentren debidamente capacitados en materias de derechos humanos y perspectiva de género.

TITULO II DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2: Las disposiciones contenidas en el presente modelo serán aplicables a todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que reúnan algunas de las siguientes condiciones:

- a) Cursen programas de pre y posgrado, esto es, una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magister o doctor. También será aplicable a los estudiantes que cursen otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios y cualesquiera otros programas impartidos por la Universidad, con independencia de su denominación.
- b) Desarrollen funciones de docencia, administración o investigación. Consiste en desempeñarse como parte del grupo académico o de investigación de la Universidad, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario (a) o trabajador (a), que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculadas a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar; y
- c) Desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo: y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la Universidad. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Universidad.

ARTÍCULO 3: Las disposiciones establecidas en el presente modelo se harán extensivas a conductas realizadas en recintos y dependencias universitarias, tales como aulas destinadas a la docencia o investigación, las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudios, los gimnasios, los centros de extensión, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes y los estacionamientos de la Universidad, entre otros.



Asimismo será comprensiva respecto de los hechos y situaciones ocurridos en espacios ajenos a las dependencias institucionales como, por ejemplo, los campos clínicos, los lugares en que se desarrollan las prácticas profesionales y las salidas a terreno y respecto de otros ambientes solo cuando se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) o como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ella.

TITULO III DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 4: El presente Modelo tendrá los siguientes objetivos:

- a) Determinar el procedimiento aplicable para la investigación de los hechos que revistan caracteres de ser constitutivos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
- b) Catalogar las acciones o conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
- c) Consagrar medidas tendientes a proteger a las víctimas, minimizando los efectos adversos a consecuencia de la agresión.
- d) Establecer las sanciones aplicables y las circunstancias que atenúen o agraven la responsabilidad.
- e) Incorporar la perspectiva de género como principio rector en la investigación de las conductas sancionables.

TITULO IV DE LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

ARTÍCULO 5: Cualquier persona que sea receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudiesen constituir situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, en los términos que se describen en el Reglamento de actuación frente a denuncias vinculadas al género o en la ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, deberá ponerlas en conocimiento de la Oficina de Atención de Denuncias de Acoso Sexual. Tratándose de la persona afectada por estas conductas, dicha atribución será facultativa.

La forma de iniciar este procedimiento será mediante un escrito de denuncia, de conformidad con un modelo que estará disponible en la página web institucional. Excepcionalmente, se podrá iniciar de oficio en aquellos casos en que la persona haya manifestado ante la Oficina verbalmente su intención de denunciar, y se cuente con la información necesaria para darle curso a la denuncia.

El escrito podrá entregarse personalmente en la Oficina de Atención de Denuncias de Acoso Sexual, o bien enviarse a un correo electrónico creado especialmente con este fin y cuyo acceso será privativo de la persona encargada.

ARTÍCULO 6: En los casos en que de la revisión de los antecedentes se concluya que los hechos denunciados pueden ser además constitutivos de delitos, la persona encargada de la Oficina de Atención de Denuncias de Acoso Sexual, deberá en el más breve plazo posible, hacer la denuncia respectiva, remitiendo los antecedentes que obren en su poder al Ministerio Público para los fines a que haya lugar.

ARTÍCULO 7: En los casos en que durante la etapa investigativa aparecieren hechos que puedan revestir caracteres de delitos, deberá el (la) fiscal (a), en el más breve plazo posible, hacer la denuncia respectiva, remitiendo los antecedentes que obren en su poder al Ministerio Público para los fines a que haya lugar.

ARTÍCULO 8: Toda denuncia deberá contener a lo menos la siguiente información:

- a) Identificación clara del (de la) afectado(a) y del (de la) denunciado(a) en caso de contar con dicha información.
- b) Unidad en que este último desempeña sus actividades en caso de tratarse de funcionarios(as), o bien, carrera que cursa en caso de estudiantes, si lo supiere.
- c) Un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, incluyendo fecha, lugar y hora de la ocurrencia de estos. Podrá además indicar si existen pruebas de la conducta denunciada y adjuntarlas.
- d) Fecha y lugar de la denuncia y firma de la (el) denunciante.

TITULO V DE LA ADMISIBILIDAD

ARTÍCULO 9: Una vez recibida la denuncia, se analizará la información entregada y adoptará una de las siguientes acciones:

- a) No admitir a trámite la denuncia, cuando esta sea incompleta o los hechos no se enmarcan formalmente dentro de las conductas descritas en este Reglamento, o que esta no sea ratificada por la (el) afectada(o) en los casos que proceda. La desestimación deberá constar por escrito y comunicada al (la) denunciante.
Sin perjuicio de lo anterior, en caso de denuncias incompletas, se podrá requerir mayores antecedentes, con el objeto de analizar su procedencia.
- b) Admitir la denuncia emitiendo un informe detallado sobre la misma y remitir los antecedentes a la Fiscalía Interna y, en su caso igualmente, a la Dirección de Desarrollo Estudiantil (solo en el evento que el (la) denunciado(a) tenga la calidad de alumno(a) en los términos del artículo 2, letra a), a fin de dar inicio al respectivo procedimiento de investigación y supervigilar la correcta aplicación de los protocolos, modelos y normativa vigente. En esta instancia se podrán adoptar, si fuese necesario, las medidas de apoyo y



acompañamiento que se estimen pertinentes, para lo cual corresponderá a la Oficina efectuar las coordinaciones necesarias para que este proceso de acompañamiento se preste en forma efectiva y oportuna.

ARTÍCULO 10: Dentro de un plazo máximo de diez días hábiles después de recibida la denuncia, se comunicará a la parte denunciante la decisión adoptada.

ARTÍCULO 11: Si quien efectúa la denuncia no es la persona directamente afectada, se deberá entrevistar a esta última para confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados, y levantar un acta que será firmada por los comparecientes. En todo caso si la persona afectada manifiesta su voluntad de no perseverar con esta denuncia primará dicha voluntad expresa.

ARTÍCULO 12: Ante la desestimación de una denuncia, el (la) denunciante podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en el Capítulo IV, párrafo 2° de la Ley 19.880 y en otras leyes que resultaren aplicables.

ARTÍCULO 13: Las denuncias reguladas en el presente Modelo deberán mantenerse en reserva de terceros hasta el cierre de la investigación.

ARTICULO 14: Todos los plazos contemplados en el presente Decreto son de días hábiles administrativos, sin que incluyan los días de suspensión de actividades académicas y no académicas decretadas por la Universidad.

TITULO VI INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INTERNO

ARTÍCULO 15: El procedimiento disciplinario por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, que se origine por la aplicación del presente Modelo, será instruido por un(a) Fiscal según lo señalado en el Estatuto Administrativo y en el Reglamento sobre Régimen Disciplinario de los Estudiantes de la Universidad de Los Lagos, siempre bajo la tutela de la Unidad de Fiscalía Interna de esta casa de estudios.

Se deja expresamente establecido que las personas encargadas de la Oficina de Atención de Denuncias de Acoso Sexual y los (as) profesionales designados (as) para medidas de acompañamiento de víctimas, que hubiesen intervenido en el caso concreto, no podrán ser designado (a) fiscal o actuario (a) en las eventuales investigaciones o sumarios que se instruyan al efecto.

ARTÍCULO 16: Con el propósito de efectuar el procedimiento disciplinario (investigación y/o sumario administrativo) por casos de, en contra de funcionarios(as) académicos(as), no académicos(as) o estudiantes de la Universidad de Los Lagos, se deberá conformar un registro de académicos(as) o funcionarios(as) que tengan formación en estas materias, que se encontrarán disponibles para el desempeño de funciones de Fiscal o actuario (a).

Una reglamentación interna regulará la creación de dicho registro, estableciendo los requisitos que deberán cumplir para el desarrollo de sus funciones.

TITULO VII DE LAS CONDUCTAS SANCIONABLES

ARTÍCULO 17: El presente Modelo será aplicable a las acciones o conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género.

ARTÍCULO 18: Constituye acoso sexual *cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual, o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o acción es aislado o reiterado.*

Se considerará como acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Comportamiento físico
 - Tocaciones innecesarias (abrazos, tocar o tomar por la cintura o piernas, intentos de dar besos en la boca o rozar la boca, besar las manos, la frente u otros);
 - Palmaditas, pellizcos, roces con el cuerpo de otra persona;
 - Besos;
 - Espiar mientras otra persona se cambia o está encerrada en un sanitario.

- b) Conducta verbal
 - Insinuaciones sexuales;
 - Propositiones o presión para la actividad sexual;
 - Insistencia para realizar una actividad social fuera del lugar de trabajo o estudio después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta;
 - Coqueteos;
 - Comentarios insinuantes u obscenos, chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, incluye referencia a características físicas y ciclos reproductivos.

- c) Comportamiento no verbal
 - Miradas obscenas;
 - Silbidos o gestos o sonidos que hacen pensar en el sexo;
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, exhibición y/o envío de fotografías privadas;
 - Intercambio de mensajes o material online con contenido sexual, sin el consentimiento de las partes.
 - Enviar mensajes con amenazas e insultos.
 - Controlar las redes sociales, apropiándose de contraseñas y/o difundiendo secretos o información privada.

- La grabación de una agresión sea física, verbal o sexual hacia una persona, y que sea difundida posteriormente mediante las tecnologías de comunicación. La agresión puede ser publicada en una página web, una red social, una conversación a través del teléfono móvil (Whatsapp, Messenger, y otro medio de difusión).

ARTÍCULO 19: La violencia de genero consiste en *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.*

Se considerarán como violencia de género, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Violencia física
 - Empujones, zamarreos;
 - Torones de pelo;
 - Pellizcos, apretones;
 - Golpes de puño, de pies;
 - Golpes con objetos;
 - Cortes con objetos cortantes o punzantes;
 - Estrangulamientos, impedir la respiración;
 - Ocasionar la muerte.
- b) Violencia psicológica
 - Insultos;
 - Amenazas;
 - Extorsiones;
 - Prohibiciones ilegítimas;
 - Presiones emocionales;
 - Manipulaciones.
- c) Violencia sexual
 - Intentos de abuso sexual o violación;
 - Extorsiones con el objeto de obtener algún requerimiento sexual.
 - Difundir de cualquier forma o por cualquier medio, sea a través de video, audio, fotografías o imágenes íntimas o de connotación sexual.

ARTÍCULO 20: Se entenderá por discriminación de género *toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

Se considerarán como discriminación de género, entre otras, las siguientes conductas:

Validar en <https://www4.esigner.cl:8543/EsignerValidar/verificar.jsp>



- a) Ridiculizar porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- b) Emitir chistes o burlas que ridiculicen la orientación sexual y/o identidad de género.
- c) Menospreciar el trabajo y/o la capacidad intelectual de las personas por su condición sexual o de género.
- d) Realizar comentarios, bromas, chistes o gestos de contenido sexual, homófobos o insultos sexistas que sean ofensivos para un grupo determinado.
- e) Exhibir materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador.
- f) Anulación y/o exclusión de algún tipo de actividades académicas y/o laborales por su condición de género u orientación sexual.
- g) Discriminación y/o exclusión de algún tipo de actividades académicas y/o laborales por el cuidado de otras personas (maternidad o paternidad, cuidado de personas con discapacidad o adultos mayores)
- h) Ignorar el nombre social de un(a) miembro de la comunidad universitaria.

TITULO VIII DE LAS VÍCTIMAS

ARTÍCULO 21: Para los efectos del presente Modelo, se entenderá por víctima toda persona directamente afectada por los hechos y conductas sancionadas en la Ley 21.369.

ARTÍCULO 22: Las víctimas tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la parte denunciada.

ARTÍCULO 23: Será deber de las Unidades a cargo del procedimiento y, especialmente de la Fiscalía Interna, velar por el establecimiento de las medidas de protección, acompañamiento, apoyo y reparación, que sean atingentes a fin de proteger a las personas afectadas, cautelar los fines del procedimiento, controlar su ejecución y propender a la reparación del daño causado.

TITULO IX DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

ARTÍCULO 24: Son medidas de protección *aquellas que tienen por finalidad velar por la seguridad de la víctima, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género.* Podrán decretarse en cualquier etapa del procedimiento, desde la recepción de la denuncia y hasta antes de la proposición del sobreseimiento o en su caso de la vista o informe fiscal; considerando en todo caso la disponibilidad de medios con que cuente la institución.

Las medidas de protección que pueden ordenarse, entre otras, son las siguientes:

- a) La prohibición de acercamiento respecto del (a) denunciado (a) y de contactar a la víctima de cualquier forma, sea esta presencial, telefónica, por medios de mensajería instantánea, redes sociales y cualesquiera otra análogas.
- b) La separación del espacio físico.
- c) La redistribución del tiempo de jornada.
- d) El establecimiento de funciones de manera telemáticas, salvo que por su naturaleza no puedan desempeñarse en dicha modalidad.
- e) El cambio de dependencias en que se cumplen las labores.
- f) La adecuación curricular de la víctima o del (de la) denunciado (a), a elección del (a) fiscal(a) y oída la víctima.
- g) La adecuación laboral de la víctima o del (de la) denunciado (a), a elección a elección del (a) fiscal(a) y oída la víctima.
- h) La suspensión temporal de funciones de la persona denunciada, la que no podrá exceder de 30 días, prorrogables hasta por otros 30 días, por resolución fundada.
- i) La suspensión temporal de la calidad de estudiante de la persona denunciada.

ARTÍCULO 25: No obstante, cualquiera sea la resolución que se adopte respecto de la admisibilidad de la denuncia formulada, y antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario, en casos de urgencia, se podrán adoptar las medidas provisionales que se estimen oportunas para asegurar la protección de la persona afectada, tales como: la separación de espacio o redistribución del tiempo de jornada, o asignar otro(a) docente para continuar con las actividades académicas, u otras, siempre a favor de la(el) denunciante. La adopción de estas medidas será comunicada a la jefatura de carrera y al director(a) de Desarrollo Estudiantil si se trata de estudiantes, y/o a la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano, en el caso de funcionarios/as (académicos y no académicos). Siempre respetando la garantía de la confidencialidad.

ARTÍCULO 26: Aceptada la designación fiscal, deberá dentro del plazo de 3 días pronunciarse respecto del establecimiento, ratificación, renovación o modificación de las medidas de protección, según sea el caso, las que mantendrán su vigencia durante toda la tramitación del respectivo procedimiento disciplinario, salvo decisión expresa en contrario.

ARTÍCULO 27: Las medidas de protección precedentemente establecidas de ninguna manera podrán constituir una sanción anticipada y deberá tomarse los resguardos necesarios para evitar que los (as) denunciados (as) pierdan el goce de los derechos y beneficios que la ley les otorga (becas, semestre o año académico).

TÍTULO X DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO

ARTÍCULO 28: La Oficina de Atención de Denuncias de Acoso Sexual podrá ordenar la realización de medidas de acompañamiento y apoyo tendientes a otorgar asistencia psicológica, médica, social y jurídica, que se estime pertinente, en beneficio de la víctima; así como la facultad para cautelar que éstas sean implementadas de manera eficaz y oportuna.

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocado en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos: y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la Universidad.

TITULO XI DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN

ARTÍCULO 29: Se entenderá por medida de reparación *aquella dirigida a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género*. Serán consideradas como tales, las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Las acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima , de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

TITULO XII DE LAS CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD

ARTÍCULO 30: Circunstancias que atenúan la responsabilidad:

- a) La irreprochable conducta anterior;



- b) La colaboración sustancial y relevante para el esclarecimiento de los hechos. En ningún caso se podrá configurar esta circunstancia respecto de quien se reste de manera injustificada de la citación a prestar declaración;
- c) La reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de él deriven;
- d) La autodenuncia.

ARTÍCULO 31: Circunstancias que agravan la responsabilidad:

- a) Que las conductas sancionadas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo;
- b) Que la víctima tenga una relación de dependencia jerárquica directa con quien ejerce la conducta o que el (la) agresor(a) tenga una relación de superioridad jerárquica directa respecto de la víctima;
- c) Que el (la) denunciado(a) haya sido anteriormente sancionado(a) por hechos de similar naturaleza.
- d) La existencia de 2 o más víctimas;
- e) La existencia de 2 o más responsables, concertados(as) para cometer la falta;
- f) La circunstancia de aprovecharse de la situación de vulnerabilidad de la víctima;
- g) La realización por parte del (la) responsable de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento.

TITULO XIII DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 32: Para los efectos de la determinación de las eventuales sanciones, se considerará lo dispuesto en el la Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior y el “Reglamento sobre Régimen Disciplinario de los alumnos de la Universidad de Los Lagos” para el caso de estudiantes y las señaladas en la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, cuando se trate de funcionarios.

ARTÍCULO 33: Sanciones aplicables a los(as) estudiantes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Censura por escrito;
- c) Suspensión de la condición de alumno por un semestre académico;
- d) Suspensión de la condición de alumno por dos semestres académicos;
- e) Suspensión de la condición de alumno por más de dos semestres académicos y
- f) Pérdida definitiva de la calidad de alumno.

ARTÍCULO 34: Sanciones aplicables a los(as) funcionarios(as):

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión;
- d) Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- e) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios;

- f) Pérdida de distinciones honoríficas, y
- g) Destitución.

TITULO XIV DEL REGIMEN DE RECURSOS

ARTICULO 35: En contra de la resolución que aplique una sanción procederán los recursos que se indican:

- a) Tratándose de una sanción aplicada a un(a) estudiante, los recursos contemplados en el Reglamento sobre Régimen Disciplinario de los estudiantes de la Universidad de Los Lagos.
- b) Tratándose de una sanción aplicada a un(a) funcionario(a) los recursos indicados en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizados de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- c) En el caso de personas que no tengan las calidades anteriormente señaladas procederá el recurso de reposición contemplado en el artículo 59 de la Ley N° 19.880 sobre procedimiento administrativo.

TITULO XV DE LAS MEDIDAS ACCESORIAS A LAS SANCIONES

ARTÍCULO 36: Son aquellas que van aparejadas y dependen de la sanción principal.

ARTÍCULO 37: Cada vez que se imponga alguna de las sanciones de las señaladas en el título anterior, deberá necesariamente imponerse alguna(s) de las siguientes medidas accesorias:

- a) La obligación de cursar un programa formativo en materia de género y/o derechos humanos.
- b) La obligación de someterse a una terapia psicológica de control de impulsos.
- c) La obligación de prestar servicios en beneficio de la comunidad universitaria.

TITULO XVI DE LA PRESCRIPCIÓN

ARTÍCULO 38: El plazo máximo para la presentación de las reclamaciones tratadas en el presente Reglamento, será coincidente con aquel establecido en el Estatuto Administrativo para la prescripción de las responsabilidades administrativas, esto es, de cuatro años a contar de ocurrida la o las conductas objeto de reproche y, en el caso de conductas persistentes, desde la última vez de ocurrida la misma.

TITULO XVII DE LAS DENUNCIAS MALICIOSAS

ARTÍCULO 39: Si durante la investigación se estableciere que la denuncia carece de fundamentos, o bien se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado(a)



se aplicará lo dispuesto en el Art. 125 del Estatuto Administrativo. En el caso que el denunciante sea un(a) estudiante, corresponderá la aplicación del procedimiento disciplinario que contemple el Reglamento Estudiantil, considerando este hecho como una falta grave.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°

Las disposiciones contenidas en el presente decreto comenzarán a regir desde la fecha de su total tramitación.

Artículo 2°

Los procesos disciplinarios pendientes a la fecha de dictación del presente Decreto seguirán tramitándose conforme a las normas vigentes a la fecha de su inicio, hasta su total tramitación.

Artículo 3°

Todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente decreto, serán resueltas por la Unidad de Fiscalía Interna en coordinación con la Prorectoría de la Universidad.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y REGISTRESE

OSCAR GARRIDO ALVAREZ
RECTOR

JORGE HIGUERA PULGAR
CONTRALOR

OGA/JHP/ CVB/ VAD

DISTRIBUCIÓN

- A todas las Unidades

