

CAPÍTULO V

REGLAMENTO DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO

TÍTULO I

Párrafo 1°

Disposiciones Generales.

Artículo 1°: *Ámbito de aplicación.* El presente Reglamento tiene por objetivo principal regular el procedimiento especial de denuncias, de investigaciones, de aplicación de sanciones y de reparación, que formule cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, ya sea, estudiantes, académicas, académicos, docentes, funcionarias, funcionarios y prestadores de servicios a honorarios de la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente del estatuto aplicable o vínculo contractual, por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

El presente Reglamento se aplicará a todos aquellos comportamientos que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, educación continua y/o posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad.

Así, la potestad de la Universidad de investigar y sancionar de conformidad con el presente Reglamento se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios o dependencias institucionales, siempre que, tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Corporación.

Artículo 2°: *Potestad disciplinaria.* La potestad disciplinaria para efectos de instruir procesos disciplinarios y sancionar conductas constitutivas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, tiene como límite, los fines y proyectos institucionales.

 En caso de que la persona denunciada sea funcionaria o servidor a honorarios, la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria será el/la Jefe/a Superior de Servicio o en quien este delegue tal potestad.

Contraloría Interna podrá ordenar la instrucción del procedimiento de investigación y sanción.

En el caso de estudiantes, cuando la persona víctima y persona denunciada pertenezcan a la misma Facultad, la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria es el/la Decano/a. Por último, en caso de que la persona víctima y persona denunciada no sean de la misma Facultad, la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria es el/la Vicerrector/a Académico/a.

Artículo 3°: De los plazos. Los plazos señalados en el presente Reglamento serán de días hábiles administrativos, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 4°: *Orientación.* Toda persona de la comunidad universitaria podrá solicitar orientación preliminar sobre el proceso de denuncia ante la Oficina de Denuncias.

Artículo 5°: Independencia de responsabilidades. La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, no excluyen la posibilidad de aplicar a integrantes de la comunidad universitaria una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos.

Así, el inicio de la vía penal o civil no será impedimento para que, se active el presente procedimiento para investigar, sancionar, entregar acompañamiento y reparar en virtud de las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 6°: Hechos constitutivos de delito. Cuando existan hechos constitutivos de delitos, la Oficina de Denuncias deberá informar a la víctima con el fin de que esta efectúe la denuncia penal respectiva, sin perjuicio de la obligación de denuncia establecidas en la legislación vigente.

Artículo 7°: Derivación en hechos constitutivos de acoso laboral. Cuando se trate de hechos que puedan revestir exclusivamente carácter de acoso laboral, se deberá canalizar a través del procedimiento contra el acoso laboral, remitiendo los antecedentes a la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.



Artículo 8°: Marco Normativo. El procedimiento regulado en el presente Reglamento deberá sujetarse a lo dispuesto en la Constitución Política de la República, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y las leyes vigentes y según lo dispuesto en el presente Reglamento.

Artículo 9°: Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género. Todo procedimiento disciplinario deberá llevarse a cabo con enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, incluyéndose en sus etapas, la debida valoración de los hechos, pruebas y propuesta de sanción.

Artículo 10°: De las licencias médicas y justificativos médicos. La persona que esté haciendo uso de licencias médicas, no estará impedida para ser sometida a procedimiento sumarial, pero se deberá respetar en todo momento el uso del descanso.

La persona que no cuente con licencia médica en virtud de la normativa vigente, pero que esté haciendo uso de descanso por razones de salud, deberá acreditarlo con el debido justificativo médico. Lo anterior, no constituirá un impedimento para ser sometida a procedimiento sumarial, pero se deberá respetar en todo momento el uso del descanso.

En el evento que la condición de salud de la persona denunciante, denunciada o testigos, impidan realizar las gestiones indicadas, la autoridad administrativa competente o la Fiscalía de Género en caso de sumarios estudiantiles, en casos calificados, se encontrará facultada para ponderar la necesidad de prorrogar el plazo de instrucción del sumario, a efectos de realizar diligencias pendientes decretadas oportunamente que no se hubiere podido cumplir por fuerza mayor.

Artículo 11°: *Modificación al presente Reglamento.* El/la Rector/a podrá realizar modificaciones no sustanciales a este Reglamento, entendiéndose por ellas, sólo las relativas al procedimiento. En caso de dudas respecto a la naturaleza de una modificación, será el Contralor Interno quien defina el procedimiento a seguir.

Artículo 12°: *Supletoriedad.* Las disposiciones señaladas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 2004 y publicado el año 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo se aplicarán supletoriamente en todo lo no regulado por el presente reglamento.

Artículo 13°: *Sensibilización.* Se deberán adoptar medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad universitaria, de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente Reglamento, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

Párrafo 2°

De Los Principios.

Artículo 14°: *Observancia de los principios.* El procedimiento regulado en el presente Reglamento deberá observar con especial atención los principios que se consagran en los artículos siguientes.

Artículo 15°: *Principio de una vida libre de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.* Toda persona tiene derecho a que ninguna acción u omisión en la Universidad, basada en Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, le cause daño psicológico, físico, económico, tanto en el ámbito público como en el privado.

 **Artículo 16°: *Principio de Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos.*** El respeto, protección y promoción de los derechos humanos deberá regir en todas las etapas contempladas en este Reglamento, y el procedimiento deberá velar por resguardar el derecho que le asiste a toda persona de proteger su dignidad e intimidad, como también todos los derechos fundamentales.

Artículo 17°: *Principio de autonomía administrativa universitaria para ejercer la potestad disciplinaria.* La Universidad goza de autonomía administrativa para efectos de realizar acciones tendientes a investigar y sancionar hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

Artículo 18°: *Principio de autonomía de la voluntad de la persona afectada.* Toda persona que realice una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género deberá realizar este acto informada de manera de consentir en llevar a cabo el proceso y ser parte activa del mismo.

Artículo 19°: *Principio de protección de las víctimas.* En todas las etapas contempladas en este procedimiento, las personas intervinientes deben garantizar la debida protección a la víctima.

Artículo 20°: *Principio de prohibición de revictimización.* En todas las etapas contempladas en este procedimiento se deberán ejecutar acciones tendientes a evitar la revictimización de la persona denunciante y su exposición reiterada.

Artículo 21°: Principio de presunción de inocencia. Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas, formándose la convicción necesaria del hecho denunciado, mediante un procedimiento disciplinario legalmente tramitado.

Artículo 22°. Principio del debido proceso. Todo procedimiento disciplinario deberá ser legalmente tramitado a través de una investigación racional y justa, sancionando sólo las conductas previamente tipificadas.

Artículo 23°. Principio de igualdad. Todas las personas tienen derecho al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones, debiendo adoptarse todas las medidas que resulten apropiadas para este fin.

Artículo 24°. Principio de proporcionalidad. Deberá existir una relación entre la gravedad de los hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género y la sanción aplicada, preservando el bien jurídico protegido y los fines que se buscan al imponer dicha sanción. Así, se deberá buscar que las mismas sean adecuadas, necesarias y ajustadas al propósito o fin perseguido y a la importancia del bien jurídico protegido.

Artículo 25°: Del principio de congruencia. Ninguna persona podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.



Artículo 26°: Principio de Imparcialidad. La persona designada en calidad de Fiscal y la Oficina de Denuncias, deberán mantener una visión objetiva ajustándose a la normativa legal y reglamentaria vigente. En el evento de existir cualquier elemento que afecte la debida imparcialidad de la persona del Fiscal o la Oficina de Denuncias, deberán inhabilitarse de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento.

Para conocer de los procesos disciplinarios sobre hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, la designación de Fiscal deberá recaer, idealmente, sobre una persona que cuente con formación en perspectiva de género.

Artículo 27°: Principio de Celeridad. Cada una de las diligencias o etapas que contempla este Reglamento deberán realizarse sin dilaciones injustificadas por todos y cada una de las personas que, de una u otra forma, se encuentran vinculadas al procedimiento o que en razón de sus funciones deban realizar determinadas actuaciones. Así, se deberán contemplar medidas orientadas para asegurar el desarrollo de la investigación y de sus fines, debiéndose proceder a la activación de los procedimientos de manera oportuna, como también, el acompañamiento a la persona afectada si así lo requiere.

Artículo 28°: Principio de Universalidad. Toda persona que tenga la calidad de integrante de la comunidad universitaria tiene la posibilidad de denunciar hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, que atenten a su dignidad u otro derecho fundamental.

Artículo 29°: Principio de Responsabilidad. La denuncia debe ser realizada con seriedad y veracidad de los hechos expuestos, utilizando las vías formales dispuestas para esos efectos. La denuncia

basada en argumentos, evidencias u otros que sean comprobadamente falsos, será objeto de un procedimiento disciplinario en contra de la o las personas que la hayan formalizado. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que correspondiere.

Artículo 30°: Principio de Confidencialidad y reserva del expediente. El procedimiento es secreto hasta la etapa de formulación de cargos, oportunidad que dejará de serlo para la persona inculpada, su abogado que asumiere su defensa y para las personas indicadas en el artículo 49° de la Ley N° 21.094. El secreto sumarial tendrá como excepción los requerimientos judiciales, del Ministerio Público o un mandato legal, según sea el caso.

La reserva del expediente tendrá por objeto resguardar la honra de las personas denunciadas, denunciadas y testigos. Además, propenderá a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y al debido proceso.

Las personas intervinientes en el proceso disciplinario deberán dar íntegro cumplimiento al presente principio.

Artículo 31°: Principio de Garantía de acceso a la investigación y expediente por parte de las personas denunciadas y denunciadas. Las personas denunciadas y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la Fiscalía de Género respecto del estado de la investigación, sin que lo anterior implique una contravención al secreto sumarial.



Las personas denunciadas y denunciados, desde la formulación de cargos tendrán derecho a acceder a la información contenida en el expediente. Así, desde la formulación de cargos, tendrán derecho a ser notificadas de los actos administrativos, aportar pruebas o antecedentes al proceso, a conocer el estado del procedimiento disciplinario, a realizar alegaciones o descargos desde la formulación de cargos e interponer recursos.

Con todo, se deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley N° 19.628, resguardando que no se afecte el derecho de las personas denunciadas ni el derecho a defensa.

Artículo 32°: Principio de Derecho a la protección a la vida privada, intimidad y honra. Las personas denunciadas y denunciadas, así como las demás personas intervinientes o quienes hayan sido citados/as a declarar en calidad de testigos, deberán abstenerse de difundir por cualquier medio, hechos que sean materia de investigación.

Párrafo 3°

Definiciones

Artículo 33°: Violencia de Género. Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños físicos, sexuales o psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Cuando existan hechos constitutivos de delitos sexuales, la vía disciplinaria se activará por hechos de violencia de género

Artículo 34°: 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 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.

Artículo 35°: Discriminación en razón de género. Se entenderá como tal, toda distinción, exclusión o restricción, efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de la República, los tratados internacionales ratificados por Chile, y en las leyes sobre la materia, cuando se funde total o parcialmente en el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona.

TITULO II.

De las Personas Intervinientes

Párrafo 1°: De la Oficina de Denuncias

Artículo 36°: Definición. La Oficina de Denuncias está compuesta por una o más personas profesionales perteneciente al Programa de Género y Equidad independiente de la forma en que esta unidad se denomine en la orgánica institucional, que poseerán las competencias para recepcionar las denuncias y dar curso progresivo al procedimiento, cuando sea pertinente por eventuales hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de género.

Artículo 37°: De las inhabilidades de la Oficina de Denuncias. Las personas pertenecientes a Oficina de Denuncias se deberán inhabilitar en los casos que exista:

1. Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive;
2. De amistad o enemidad entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género;
3. De jerarquía entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
4. Tener un interés directo o indirecto en el asunto sometido a su conocimiento.
5. Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.

El o la profesional de la Oficina de Denuncias deberá inhabilitarse de oficio, y si no lo hiciera, tal inhabilidad deberá ser declarada por Contraloría Interna, ya sea de oficio o a petición de cualquiera de las personas involucradas. En estos casos, las denuncias deben ser recepcionadas y atendidas por otro/a profesional de esta Oficina en caso de que existiese u otro personal con las competencias requeridas para el abordaje de estas materias.

Artículo 38°: Funciones. La Oficina de Denuncia tendrá las siguientes funciones:

- 1) Recepcionar todos los formularios donde conste denuncia de hechos que pueden constituir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
- 2) Realizar una entrevista de primera acogida con la persona denunciante con el objeto de recabar los antecedentes preliminares.
- 3) Constatar el cumplimiento de los requisitos formales de la denuncia señalados en el artículo 51º.
- 4) Elaborar un informe breve el que deberá contener:
 - a. La asignación de un número de denuncia.
 - b. Declarar expresamente el cumplimiento de requisitos formales.
 - c. Identificar a la persona denunciante y persona denunciada.
 - d. Consignar un relato breve de los hechos denunciados señalando a qué materia corresponde de las reguladas en el presente Reglamento, sin calificar los hechos.
 - e. Solicitar medidas de protección para la presunta víctima o afectada, según se requiera.
 - f. Adjuntar los medios probatorios que la parte denunciante haya acompañado.
 - g. Adjuntar el Formulario de Denuncia.
- 5) Llevar registro de las denuncias.
- 6) Informar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a consultar respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y su procedimiento respectivo.
- 7) En caso de que existan dudas de la calidad de estudiante o de funcionario/a, la Oficina de Denuncias deberá oficiar de forma oportuna a la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas o Dirección General de Docencia, quienes deberán evacuar respuesta en el plazo máximo de 1 día hábil.
- 8) Luego de recibir el Formulario de Denuncia, la Oficina de Denuncias remitirá los antecedentes a la autoridad respectiva que ostenta la potestad disciplinaria en un plazo de 2 días hábiles administrativos.

La Oficina de Denuncia, para efectos de sus actuaciones deberá obrar con especialmente consideración al principio de celeridad.

Del mismo modo, la Oficina de Denuncias no podrá realizar acciones investigativas ni calificar los hechos que conozca a propósito del ejercicio de las funciones que no le son propias.

Artículo 39°: Recepción de la denuncia. La persona que ostenta la potestad disciplinaria, al momento de recibir la denuncia y sus antecedentes, remitidos por parte de la Oficina de Denuncias, podrá instruir procedimiento disciplinario designando para tales efectos a la persona que tendrá la calidad de Fiscal de Género. En caso contrario, deberá informar a la Oficina de Denuncias la desestimación de instruir un proceso disciplinario para que esta se contacte con la persona afectada y recurra conforme estime pertinente.

Párrafo 2°:

De la Fiscalía de Género.

Artículo 40°: Fiscalía de Género. La Fiscalía de Género será una unidad independiente y con competencia especial para investigar y proponer sanciones respecto de las conductas que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 41°: Fiscal de Género. La Fiscalía de Género deberá contar con persona funcionaria de la Universidad, profesional con competencias especiales para realizar la investigación y proponer sanciones en los procedimientos disciplinarios administrativos y estudiantiles, según corresponda, en materias asociadas a Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

Artículo 42°: Persona Actuarial. La Fiscalía de Género deberá contar con una persona funcionaria de la Universidad para oficiar de actuario, quien tendrá la calidad de Ministro/a de fe, y certificará todas las actuaciones del sumario.

Artículo 43°: Inhabilidades o implicancias. La persona que tenga la calidad de Fiscal se deberá inhabilitar o implicar en los casos en que exista:

- 1) Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive;
- 2) De amistad o enemistad entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género;
- 3) De jerarquía entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
- 4) Tener un interés en el asunto sometido a su conocimiento.
- 5) Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que para un proceso en particular la persona Fiscal se encuentre inhabilitada o medie cualquier otra causa que le impida asumir su función, se designará un reemplazante que asumirá la función de Fiscal según las reglas generales aplicables al caso concreto. Con todo, se propenderá a que la persona sobre quien recaiga dicha función cuente con perspectiva de género.

Artículo 44°: Inhabilidad de persona actuarial. Las causales de inhabilidad o implicancia también serán aplicables a la persona que oficia de actuario.

Artículo 45°: Funciones de la persona que ostente la calidad de Fiscal de Género. La persona Fiscal de Género tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1) Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales, en los expedientes correspondientes de conformidad con los instrumentos establecidos para tales efectos.
- 2) Este tendrá amplias facultades para realizar la investigación y llevará a cabo todas las etapas del procedimiento especial de investigación en el marco de sumarios administrativos o estudiantiles, según corresponda, dispuestos formalmente por la autoridad competente para estos efectos, de hechos que puedan constituir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, conforme a los principios establecidos en este Reglamento.

Las etapas y actuaciones serán, a lo menos, las siguientes:

- a) Constituir fiscalía dentro de 2 días hábiles siguientes a la fecha de la designación, atendido el principio de celeridad.

- b) Nombrar a la persona funcionaria en calidad de actuario/a.
 - c) Iniciar la etapa investigativa disponiendo la realización de todas las diligencias necesarias útiles y pertinentes del caso.
 - d) Decretar el término de la etapa indagatoria disponiendo de ser procedente el inicio de la etapa acusatoria y de defensa, por medio de la formulación de cargos, o decretar el sobreseimiento y absolución según corresponda.
 - e) En caso de formulación de cargos, deberá pronunciarse respecto del término probatorio especial si lo hubiere.
 - f) Estudiar los antecedentes para definir el término de la etapa acusatoria y de defensa.
 - g) Disponer de ser oportuno, el paso a la etapa resolutoria, confeccionando la vista fiscal con todos los antecedentes respectivos para resolver, esto es, la individualización de las partes, la relación de los hechos investigados, la comprobación o desestimación de los mismos, participación, circunstancias modificatorias de responsabilidad disciplinaria, propuesta de sanción o de absolución según corresponda y todos aquellos antecedentes pertinentes y atinentes a la materia.
- 3) Durante el desarrollo del procedimiento de investigación, informar de manera oportuna el estado del proceso a las personas denunciantes y denunciadas, en virtud del principio de garantía de acceso a la investigación y expediente, cuando fuese solicitado.
 - 4) Decretar las medidas de protección para garantizar el amparo de las personas denunciantes de las conductas contempladas en el presente Reglamento, en virtud del principio de protección a la víctima y prohibición de revictimización.
 - 5) Informar a las autoridades correspondientes la aplicación de medidas de protección.
 - 6) Emitido el dictamen o vista fiscal, la persona designada Fiscal debe hacer entrega del expediente sumarial a la autoridad que ordenó instruir el procedimiento disciplinario.
 - 7) Además, las que correspondan al ejercicio de su función, de acuerdo a la reglamentación interna y normativa general.



Artículo 46°: *Facultades de la persona que tenga la calidad de Fiscal de Género.* La Fiscal de Género tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas integrantes de la comunidad universitaria estarán obligadas a prestar la colaboración que se les solicite.

Artículo 47°: *Funciones de la persona que ostente la calidad de actuaria.* Son funciones de la persona actuaria, las siguientes:

- 1) Dar estricto y cumplimiento a las diligencias y actuaciones requeridas por el/la Fiscal con estricto cumplimiento del principio de celeridad.
- 2) Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales en orden cronológico.
- 3) Digitalizar y foliar el expediente con número y ordenarlo cronológicamente.
- 4) Transcribir las declaraciones de las personas que comparezcan a audiencias, debiendo dejar constancia de ello en el acta respectiva.
- 5) Notificar los oficios y resoluciones fiscales de forma oportuna en la medida que sea pertinente, especialmente, las que formulan cargos, que prorrogan plazos de descargos y que acceden a término probatorio. Además, notificar las citaciones e informar a las personas correspondientes las medidas preventivas y provisorias oportunamente.
- 6) Apoyar las labores administrativas de el/la Fiscal.
- 7) Además, las que correspondan al ejercicio de su función.

TÍTULO III

Normas aplicables al Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género

Párrafo 1°: De la Denuncia.

Artículo 48°. - Del Formulario. Existirá un formulario de denuncia a disposición de toda la comunidad universitaria en formato electrónico, además de un formato físico en la Oficina de Denuncias.

Artículo 49°. - Estructura del formulario: El Formulario deberá contener lo siguiente:

1. Identificación de la persona denunciante:
 - 1.1. Nombre.
 - 1.2. Cédula nacional de Identidad.
 - 1.3. Carrera que cursa/Unidad en la que desempeña sus funciones.
 - 1.4. Número de Teléfono.
 - 1.5. Domicilio.
 - 1.6. Dirección de correo electrónico.
2. Identificación de la persona denunciada.
3. Hechos denunciados.
4. Clasificación de los hechos denunciados:
 1. Violencia de Género.
 2. Acoso Sexual.
 3. Discriminación Arbitraria en razón de género.
5. Hacer referencia a medios de respaldos si los tuviere.
6. Dirección de correo electrónico donde desea ser notificado.
7. Consentimiento informado: en el que la persona denunciante conoce y acepta los principios que rigen el presente Reglamento.
8. La indicación expresa de las consecuencias en caso de que se determine que la denuncia es falsa o manifiestamente infundada.
9. Voluntad relativa a la apertura de proceso de acompañamiento y reparación.

Artículo 50°: Legitimación activa. La denuncia sólo podrá ser presentada por la persona afectada o su mandatario.

Artículo 51°: Requisitos. Toda denuncia deberá reunir a lo menos los siguientes requisitos:

- 1) Efectuarse por escrito, de manera presencial o por algún medio electrónico que permita corroborar la identidad de la persona compareciente.
- 2) Señalar todos los antecedentes solicitados en el Formulario de Denuncias.

Artículo 52°: Del registro. Cada denuncia tendrá asignado un número de rol y la Oficina de Denuncias dejará registro de aquel en instrumento destinado para tales efectos. Asimismo, deberá entregar certificado de recepción de denuncia a la persona denunciante.

Artículo 53°: Deber de informar a la víctima. Toda persona integrante de la comunidad universitaria que por cualquier vía sea informada por una persona afectada por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón del género, deberá informar a la persona afectada la existencia del presente Reglamento.

Artículo 54°: Denuncia Colectiva. En caso de que varias personas estén afectadas por una misma situación constitutiva de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, podrán activar el presente Reglamento institucional en conjunto, debiendo cumplir con los requisitos formales.

Artículo 55°: Denuncia Falsa. En caso de que, una persona interponga una denuncia afirmando ser víctima de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad, especialmente aquellas que puedan perjudicar la honra, su dignidad o estabilidad laboral, será investigada y sancionada conforme a la normativa vigente por contravenir especialmente el principio de responsabilidad y de probidad administrativa.

Artículo 56°: Primeras actuaciones. Una vez recibida una denuncia, la Oficina de Denuncias deberá constatar el cumplimiento de los requisitos formales de esta.

Artículo 57°: Informe de la Oficina de Denuncias. Una vez recibida la denuncia, la Oficina de Denuncias deberá emitir un informe breve, en el cual se deberá indicar el cumplimiento o no de los requisitos de la denuncia y que los hechos denunciados sean eventualmente constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

Lo anterior, se informará a la persona denunciante.

Artículo 58°: No inicio de la vía disciplinaria. En caso de que no se inicie la vía disciplinaria, por el incumplimiento de los requisitos formales de la Denuncia o por voluntad de la parte afectada, la Oficina de Denuncias podrá sugerir a esta persona la derivación para acompañamiento psicosocial.

Artículo 59°: Del curso de la denuncia. Una vez que la Oficina de Denuncia ha constatado el cumplimiento de los requisitos formales de la denuncia deberá remitir los antecedentes a la autoridad que corresponda, para que, con el mérito de los antecedentes, esta pondere la necesidad de instrucción de un proceso disciplinario ya sea sumario estudiantil o sumario administrativo, según corresponda.

 **Artículo 60°: Mayores antecedentes.** La autoridad que ostente la potestad de disponer la instrucción del procedimiento disciplinario podrá devolver los antecedentes a la Oficina de Denuncias, si a su juicio, requiere mayores antecedentes para instruir el proceso respectivo.

Artículo 61°: Plazo de la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria. Una vez recibido los antecedentes, la autoridad tendrá un plazo de 10 días hábiles administrativos, para efectos de cursar el acto administrativo y que se efectúe la notificación a la persona Fiscal de Género, o para determinar que no procede activar la vía disciplinaria.

Artículo 62°: Reserva de los antecedentes. La autoridad respectiva deberá cautelar que los antecedentes que remita la Oficina de Denuncias se mantengan reservados hasta la entrega formal de los mismos, a la persona funcionaria que sea designada como Fiscal de Género.

Párrafo 2°.

De las Notificaciones y Comparecencia

Artículo 63°: Tipos de notificaciones generales. Las notificaciones deberán hacerse por los siguientes medios:

1. Correo electrónico institucional:
 - a) Las personas denunciantes serán notificadas por este medio y deberán indicar su correo electrónico institucional en el formulario de denuncia o en su primera comparecencia fiscal.
 - b) Se notificará en su primera citación por esta misma vía a la persona denunciada y testigos, debiendo informársele en su primera comparecencia fiscal que, en lo sucesivo este será el medio de notificación preferente.
2. De manera alternativa o supletoria, o bien cuando la persona denunciada o denunciante no comparece, habiendo sido citada por correo electrónico institucional, se podrá notificar en el Correo electrónico asociado a Clave Única del Servicio de Registro Civil e Identificación, entendiéndose por ello, el domicilio digital único, según lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley N° 19.880.



Artículo 64°: Formas de notificaciones excepcionales. Cuando no conste el correo electrónico institucional o el asociado a Clave Única, las notificaciones de forma excepcional podrán realizarse por los siguientes medios:

1. Notificaciones personales, en el domicilio laboral o personal registrado en la Institución. Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán mantener actualizado su domicilio personal en la Institución.
2. Notificación por carta certificada, siempre y cuando no se haya logrado la notificación por otras vías.
3. Notificación por aviso en el Diario Oficial o algún diario de circulación nacional: si la persona no ha podido ser notificada por los medios anteriormente mencionados, se procederá de forma única a la notificación por este medio, debiendo dejar constancia de dicha situación en el expediente.

Artículo 65°: Forma de notificación de la persona denunciante. La persona denunciante será notificada vía correo electrónico en todos los actos del procedimiento, mediante dicha vía, sin necesidad de confirmación de recepción.

Artículo 66°: Forma de notificación de la persona denunciada y testigos. La primera citación para declarar sea en calidad de persona denunciada o testigo, deberá realizarse a través del correo electrónico institucional y/o correo asociado a la Clave Única, con un plazo mínimo de tres días hábiles administrativos antes de la fecha de comparecencia.

En caso de incomparecencia de la persona denunciada o testigos, la audiencia se entenderá frustrada y se deberá citar a una nueva audiencia si así lo estima la persona Fiscal, la que deberá ser notificada por medio excepcional de notificación personal en el domicilio laboral o personal registrado en el formulario de denuncias y/o en la Institución, con un plazo mínimo de tres días hábiles administrativos antes de la fecha de comparecencia.

Artículo 67°: Notificaciones de actos administrativos. Los actos administrativos deberán notificarse de la siguiente manera:

- 1) El acto administrativo que dispone el inicio del proceso disciplinario deberá ser notificado a la persona denunciante mediante el medio señalado en el Formulario de Denuncias.
- 2) Los actos administrativos posteriores a la formulación de cargos deberán ser notificados al correo electrónico de las personas denunciante, inculpada y personas intervinientes.
- 3) El acto administrativo que dispone la absolución de la persona inculpada y sobreseimiento del proceso disciplinario deberá ser notificado al correo electrónico de las personas denunciante, inculpada y personas intervinientes.
- 4) El acto administrativo que aplica medidas disciplinarias y/o que se pronuncia sobre recursos se deberán notificar a las personas denunciante e inculpada al correo electrónico. De no ser posible por cualquier causa, deberá procederse a las formas excepcionales de notificación del artículo 64°.



Artículo 68°: Notificaciones de actuaciones o resoluciones fiscales. Las actuaciones y resoluciones fiscales deberán notificarse de la siguiente manera:

- 1) La formulación de cargos deberá notificarse por la persona Fiscal a la persona inculpada al correo electrónico. De no ser posible por cualquier causa, deberá procederse a las formas excepcionales de notificación del artículo 64°.
- 2) La resolución fiscal que dispone una medida de protección deberá notificarse por la persona Fiscal a la persona denunciada, a su jefatura directa, y a quien haya ordenado instruir el sumario administrativo o estudiantil, a sus respectivos correos electrónicos.
- 3) El resto de las resoluciones fiscales deberán notificarse desde la formulación de cargos por parte de la Fiscalía de Género, a la persona denunciante y denunciada a sus correos electrónicos.

Artículo 69°: De la Primera comparecencia. En la primera comparecencia fiscal, las personas denunciante, denunciada y sus testigos deberán dejar a disposición de la Fiscalía su correo electrónico para efectos de las notificaciones del procedimiento.

Artículo 70°: Formas de comparecencia. La comparecencia podrá realizarse preferentemente mediante medios electrónicos. Solo de manera excepcional la Fiscal podrá autorizar la comparecencia personal. En todos los casos se deberá acreditar la identidad mediante exhibición de cédula de identidad u otro instrumento público que haga fe de la identidad de la persona compareciente.

Párrafo 3°

De las Medidas de Protección

Artículo 71°: Medidas de Protección. En el curso de un sumario administrativo o estudiantil, la persona designada Fiscal podrá aplicar medidas de protección dirigidas a resguardar a las víctimas y a minimizar los impactos de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, durante la investigación.

Estas medidas deberán considerar el orden operacional, académico y administrativo de la Universidad.

Artículo 72º: Tipos de medidas de protección aplicables a personas funcionarias y personal a honorario. En atención a la naturaleza de los hechos, la persona Fiscal podrá disponer una o más de las siguientes medidas de protección:

1. Acompañamiento psicosocial, por parte de la Oficina de Acompañamiento y Reparación
2. Derivación asistida a otros Servicios de la Red del Estado, según se requiera, para el apoyo jurídico.
3. Prohibición de contacto físico de la persona denunciada.
4. Prohibición de contacto de la persona denunciada a través de medios remotos, tales como, correo electrónico, mensajería digital, redes sociales, entre otras.
5. Adecuaciones laborales para la persona denunciante, tales como trabajo remoto, cambio de dependencia o espacio de trabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita,
6. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertas funciones de la persona denunciada, sólo en caso de que sea funcionaria.
7. Suspensión de las funciones de la persona denunciada, sólo en caso de que sea funcionaria.
8. Todas aquellas medidas idóneas dirigidas a proteger a las personas denunciantes o aquellas que presten testimonios, con el objeto de evitar su exposición reiterada y su revictimización.



Artículo 73º: Tipos de medidas de protección aplicables a estudiantes. En atención a la naturaleza de los hechos, la persona designada Fiscal, podrán disponer una o más de las siguientes medidas de protección:

1. Acompañamiento psicosocial, por parte de la Oficina de Acompañamiento y Reparación
2. Derivación asistida a otros Servicios de la Red del Estado, según se requiera, para el apoyo jurídico.
3. Prohibición de contacto físico de la persona denunciada.
4. Prohibición de contacto de la persona denunciada a través de medios remotos, tales como, correo electrónico, mensajería digital, redes sociales, entre otras.
5. Adecuaciones y facilidades académicas para la persona denunciante, tales como cambio de sección, otorgamiento de plazo extraordinario para entrega de trabajos y/o evaluaciones, modificación de modalidad de evaluaciones, justificación de inasistencias que tengan por motivación la situación vivida.
6. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertas funciones de la persona denunciada, entre las que se podrán encontrar entre otras, ser tutor o tutora o ayudante de alguna cátedra.
9. Suspensión de la persona denunciada
10. Todas aquellas medidas idóneas dirigidas a proteger a las personas denunciantes o aquellas que presten testimonios, con el objeto de evitar su exposición reiterada y su revictimización.

Artículo 74º: De la suspensión de la persona denunciada. La suspensión de la persona denunciada surtirá efecto desde que sea notificada y cesará al evacuarse la Vista Fiscal, salvo que, la persona Fiscal proponga en su Vista Fiscal la sanción de expulsión o destitución, según corresponda, y decrete la mantención de la suspensión preventiva mientras queda afinado el proceso sumarial.

Estas medidas, cesarán automáticamente si existiere acto administrativo que absuelva a la persona denunciada o le aplicase una medida disciplinaria distinta de la expulsión o destitución, según sea el vínculo contractual de la persona sancionada.

Asimismo, en caso de que se decrete la suspensión como una sanción, el tiempo que la persona denunciada se ha encontrado con suspensión preventiva, deberá abonarse al plazo de la sanción.

Artículo 75º: Efectos de la suspensión de las funciones para personas funcionarias. Cuando se aplique la medida de suspensión preventiva, la persona denunciada quedará privada del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente solamente si fuere absuelta

Párrafo 4º

De las Atenuantes y Agravantes

Artículo 76º: Atenuantes y agravantes. Existirán circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria que podrán agravar o atenuar las sanciones.

Estas deberán estar probadas en la investigación de que se trate, de conformidad con el principio de proporcionalidad.



Artículo 77º: Aplicación de medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 78º: Aplicación de atenuantes y agravantes. Las atenuantes y agravantes deberán aplicarse a través de una compensación racional de las mismas y atendiendo a la naturaleza del vínculo contractual con la persona inculpada.

Artículo 79º: Atenuantes. Son circunstancias atenuantes las siguientes:

- 1) Irreprochable conducta anterior
- 2) Colaboración sustancial en la investigación.
- 3) Reparación con celo del mal causado y sometimiento a un proceso de acompañamiento psicosocial.
- 4) La aceptación de responsabilidad, reconocimiento del daño causado, entrega de disculpas escritas públicas y/o privadas.

Artículo 80º: Irreprochable conducta anterior. En el caso de personas funcionarias, se verifica revisando la hoja de vida funcionaria de las personas inculpadas, su registro de sanciones disciplinarias y de anotaciones de mérito o demérito.

En el caso de servidores a honorarios, se revisarán los registros que pudiese tener la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, si existiesen.

En el caso de estudiantes, se verifica revisando la hoja de vida estudiantil y su registro de sanciones disciplinarias.

Artículo 81º: Colaboración sustancial en la investigación. Se podrá reconocer a aquellas personas inculpadas que, al prestar declaración, expliquen con claridad su participación en los hechos.

Artículo 82º: Agravantes. Son circunstancias agravantes las siguientes:

1. Realizar la conducta constitutiva de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, con alevosía, ensañamiento y/o premeditación.
2. Reincidencia, cuando existan sanciones firmes y ejecutoriadas.
3. Cuando se produce un efectivo daño de la imagen institucional.
4. Aumentar deliberadamente el mal de la conducta provocando otros males innecesarios.
5. Abusar de la superioridad del cargo o función que ostenta
6. Realizar la conducta utilizando el cargo o función que ostenta para favorecer su impunidad.
7. Cometer la conducta con abuso de confianza respecto de la víctima.
8. Realizar la conducta en el lugar en que se halle ejerciendo sus funciones o estudios.
9. Realizar la conducta con ofensa o desprecio del respeto por la dignidad de la persona denunciante, resultando un acto humillante.
10. Realizar la conducta obrando en grupo.
11. Realizar la conducta hacia dos o más personas.
12. Realizar actos intimidatorios durante el procedimiento respecto de la persona denunciante o sus testigos, sin perjuicio que éstos puedan ser sancionados como una conducta autónoma.
13. Cometer la conducta contra la mujer por el hecho de ser mujer y como acto de superioridad. Con todo se deberá dar integro respecto al 83º

Artículo 83º: Excepción de la agravante de género. No podrá aplicarse la agravante del numeral 13º del artículo precedente, cuando ésta se encuentre subsumida en la descripción del hecho que se sanciona o en su especial forma de comisión.

Párrafo 5º

De las Sanciones

Artículo 84º: Principios específicos. En la aplicación de las sanciones se deberá dar estricto cumplimiento al principio de proporcionalidad, contradictoriedad e impugnabilidad.

Artículo 85º: Sanciones. Las sanciones asociadas a las conductas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos acreditados, así como a la determinación de las circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria de quienes cometan estos actos.

Artículo 86º: Independencia de la responsabilidad. La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar una sanción disciplinaria de carácter administrativa en razón de los mismos hechos.

Si se le sancionare con la medida de destitución o expulsión, según corresponda, como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito y en el proceso penal hubiere sido absuelto o

sobreseído definitivamente por no constituir delito los hechos denunciados, la persona deberá ser reincorporada a la institución, salvo que, la sanción aplicada se haya fundado en un cargo diverso.

En los demás casos de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, la persona sancionada podrá pedir la reapertura del sumario y, si en éste también se le absolviera, procederá la reincorporación en los términos antes señalados.

En el caso de personas funcionarias, si no fuese posible llevar a la práctica la reincorporación en el plazo de seis meses, contado desde la absolución administrativa, la persona sancionada tendrá derecho a exigir, como única indemnización por los daños y perjuicios que la medida disciplinaria le hubiere irrogado, el pago de la remuneración que le habría correspondido percibir en su cargo durante el tiempo que hubiere permanecido alejado de la Administración, hasta un máximo de seis meses. La suma que corresponda se deberá pagar en un solo acto y reajustada conforme a la variación del índice de precios al consumidor, desde la fecha de cese de funciones hasta el mes anterior al de pago efectivo.



Artículo 87º: Sanciones aplicables a personas funcionarias. Atendida la gravedad de los hechos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

1. Destitución.
2. Término del nombramiento o designación
3. La suspensión del empleo y/o la inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertas y funciones, desde treinta días hasta seis meses.
4. Multa.
5. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios internos y pérdida de patrocinio de la Universidad.
6. La pérdida de distinciones honoríficas.
7. Censura.

Artículo 88º: La destitución. La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de una persona funcionaria, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo.

Artículo 89º: Término del nombramiento o designación. Se podrá término al acto administrativo que efectúe un nombramiento o designe un cargo o función.

Artículo 90º: La suspensión del empleo y/o la inhabilitación temporal. La suspensión y/o la inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida funcionaria mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Artículo 91º: La multa. La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. La persona funcionaria en todo caso mantendrá su obligación de servir en el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida de la persona funcionaria de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.



Artículo 92º: La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios internos y pérdida de patrocinio de la Universidad. Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder a financiamientos extraordinarios internos ni tampoco podrán ser patrocinadas por la Universidad para efectos de acceder a fondos externos. Dicha sanción tendrá un plazo que variará desde treinta días hasta seis meses.

Artículo 93º: La pérdida de distinciones honoríficas. Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder o perderán la condecoración como Profesores/as Eméritos; Honoris Causa y su Medalla Doctoral; Medalla Rectoral que haya sido conferido a personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan realizado acciones y servicios en favor de la Universidad; Diploma de Honor; entre otras distinciones.

Artículo 94º: La censura. La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace a la persona sancionada, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

Artículo 95º: Sanciones aplicables a servidores a honorarios. En caso de incumplimiento de las obligaciones dispuestos en el presente Reglamento al personal a honorarios se le podrá aplicar las siguientes sanciones:

1. Destitución cuando se vulnere gravemente el principio de probidad administrativa
2. Término anticipado del Convenio a Honorarios.
3. Multa.

Artículo 96º: La Destitución aplicable a servidores a honorarios. La destitución por hechos que vulneren gravemente el principio de probidad administrativa es la decisión de la autoridad facultada para suscribir convenios de honorarios de poner término a los servicios, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo.

Artículo 97º: Término anticipado del Convenio a Honorarios. En el caso del término anticipado del convenio a honorarios, la persona sancionada por esta causal no podrá ser nuevamente contratada por la Institución por los cinco años siguientes al término del convenio.

Artículo 98º: *La multa.* La multa consiste en la privación de un porcentaje de la suma alzada respectiva, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta.

En caso de que el convenio no sea a suma alzada, la sanción estipulará un plazo máximo de tres meses en donde se harán los descuentos respectivos.

La persona sancionada en todo caso deberá dar cabal cumplimiento a los servicios estipulados en el Convenio.

Artículo 99º: *Sanciones aplicables a estudiantes.* Atendida la gravedad de los hechos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- 
1. Expulsión.
 2. Cancelación de la Matrícula.
 3. La suspensión temporal.
 4. La imposibilidad de acceder a pasantías o ser representante de la Universidad
 5. La pérdida de distinciones honoríficas.
 6. Amonestación.

Artículo 100º: *La expulsión.* La expulsión es la eliminación de la persona estudiante de su carrera resultando la pérdida definitiva de la condición de estudiante de programas, cursos, diplomados, magíster o doctorado en la Universidad, quedando esta persona inhabilitada por cinco años para ingresar nuevamente a la Universidad.

Artículo 101º: *La cancelación de la matrícula.* Implica la cancelación de la matrícula vigente, conllevando a la eliminación de los programas académicos cursados en virtud de esa matrícula. Esta sanción inhabilitará a la persona sancionada para reincorporarse a la Universidad por el plazo de dos años consecutivos o cuatro semestres académicos.

Por el periodo que dure la inhabilidad producto de la cancelación de la matrícula, la persona sancionada no podrá postular a ninguna otra carrera, curso, diplomado, magíster o doctorado que imparta la Universidad.

Artículo 102º: *La suspensión temporal.* La suspensión temporal consiste en la separación de la persona estudiante de toda actividad en la Universidad, por un período que podrá fluctuar entre 30 días a un año o dos semestres académicos.

La resolución que aplique esta medida deberá indicar el periodo académico que contemple.

Artículo 103º: *La imposibilidad de acceder a pasantías o ser representante de la Universidad.* Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder a pasantías ni representar a la Universidad por un plazo que variará desde treinta días hasta seis meses.

Artículo 104º: *La pérdida de distinciones honoríficas.* Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder o perderán la condecoración y otras distinciones como estudiantes destacados/as.

Artículo 105º: La amonestación. Consiste en la reprensión formal que puede ser:

- 1) Verbal, que consiste en la reprensión privada que se hace personalmente a la persona estudiante sancionada, a través de la autoridad que dispuso el procedimiento disciplinario.
- 2) Por escrito, consiste en la reprensión por escrito que se hace a la persona estudiante sancionada a través de la autoridad que dispuso el procedimiento disciplinario.

Párrafo 6º

De los Recursos

Artículo 106º: Recurso aplicable a sumarios administrativos. En contra de la resolución que ordene el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición. Este recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días hábiles administrativos, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días hábiles administrativos siguientes.

La resolución que acoja el recurso podrá modificar, reemplazar o dejar sin efecto el acto impugnado. Así, acogida la reposición o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se dictará la resolución correspondiente en el plazo de cinco días hábiles administrativos.

El recurso de reposición agotará la vía administrativa en la Institución.

Artículo 107º: Recursos aplicables a sumarios estudiantiles. En contra de la resolución que ordene el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:



- 1) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado.
- 2) De apelación ante el Consejo Superior de la Universidad, cuando la sanción impuesta sea la cancelación de matrícula o la expulsión.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la decisión respectiva. Si transcurrido este plazo, la persona estudiante sancionada no ha interpuesto recurso alguno, el o la Vicerrector/a Académico/a o el/la Decano/a, dictarán el acto administrativo correspondiente que será sometido al trámite de control de legalidad por la Contraloría Interna de la Universidad.

El recurso de reposición deberá ser fallado dentro de 5 días hábiles administrativos contados desde que sea interpuesto.

El recurso de apelación deberá interponerse ante la autoridad que haya aplicado la medida disciplinaria de cancelación de matrícula o expulsión, la que deberá remitir dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos junto con el expediente sumarial al Secretario General del Consejo Superior de la Universidad.

El recurso de apelación será resuelto por el Consejo Superior dentro del plazo de 20 días hábiles administrativos contados desde su interposición.

Si el Consejo Superior declara inadmisibles el recurso, devolverá el sumario a la autoridad que hubiere dictado el fallo de primera instancia para su cumplimiento.

Si el Consejo Superior declara admisible el recurso, procederá al examen de los antecedentes sumariales y como resultado de ello podrá confirmar o revocar e el acto administrativo apelado. En este caso podrá aplicar cualquiera de las otras medidas disciplinarias.

Dictado el fallo por el Consejo Superior sea acogiendo o denegando la apelación o bien disponiendo la aplicación de una medida disciplinaria distinta, el Secretario de este notificará a la persona interesada.

Respecto del fallo del Consejo Superior no procederá recurso alguno. Este se someterá al control de legalidad por la Contraloría Interna de la Universidad.

Párrafo 7°

Regulación del Procedimiento de Investigación y Sanción



Artículo 108°: Personal a honorarios. Los procesos disciplinarios instruidos en contra de prestadores de servicios a honorarios serán tramitados siempre como sumarios administrativos, con las especificaciones que se indiquen.

Artículo 109°: Formalidades del procedimiento. El procedimiento será escriturado, y en formato electrónico, se llevará foliado en números y su expediente deberá contener todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la certificación del/la funcionario/a designado/a Fiscal y del/la funcionario/a designado/a Actuarial/o.

En caso de que existan antecedentes que no estén en soporte electrónico, se deberán digitalizar y los originales deberán custodiarse.

Artículo 110°: Vicios del procedimiento. Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del procedimiento disciplinario cuando éstos no tengan una influencia decisiva en los resultados del mismo.

Artículo 111°: Secreto sumarial. El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la persona inculpada, la persona denunciante, y para sus respectivos abogados o abogadas que asumieren su defensa o representación. Desde esta instancia tendrán derecho a aportar pruebas o antecedentes al proceso, a conocer su contenido, a ser notificadas de los actos administrativos e interponer recursos en contra de estos actos.

Artículo 112°: Instrucción de proceso sumarial administrativo. Si la persona que ostenta la calidad de Jefe/a Superior del Servicio, estimare que los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria ordenará mediante acto administrativo, la instrucción de un sumario administrativo, el cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere.

Artículo 113º: Instrucción de proceso sumarial estudiantil. Si la persona que ostenta la calidad de Vicerrector/a Académico/a o Decano/a, estimare que los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenará mediante acto administrativo la instrucción de un sumario estudiantil, el cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de las personas responsables y su participación, si los hubiere.

Artículo 114º: De la designación de el/la Fiscal. La designación de la persona en calidad de Fiscal se efectuará en el acto administrativo que instruye el respectivo proceso disciplinario. La designación deberá tener en consideración la perspectiva de género.

Artículo 115º: Grado de la persona que ostente la calidad de Fiscal en sumarios administrativos. La/el Fiscal deberá tener igual o mayor grado que la persona denunciada o que aparezca involucrada en los hechos.

Sí designada la persona Fiscal, apareciere involucrada en los hechos investigados una persona funcionaria de mayor grado, continuará sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.



Artículo 116º: Recusaciones. Las personas citadas a declarar por primera vez ante el o la Fiscal, en calidad de denunciadas, serán apercibidas para que en esa instancia o dentro del segundo día formulen las causales de recusación en contra de la persona Fiscal o de la actuaria, señaladas en el artículo 43º.

Formulada la recusación, la persona Fiscal o actuaria, según corresponda, dejará 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 dos días hábiles administrativos por la persona Fiscal respecto de la actuaria y por la autoridad que instruyó el sumario respecto de la persona Fiscal. En caso de ser acogida se designará una nueva persona en calidad de Fiscal o Actuaria, según corresponda.

Cada vez que se nombre una nueva persona en calidad de Fiscal o Actuaria se notificará a la persona denunciante y denunciada.

Artículo 117º: Principio de celeridad. La investigación de los hechos deberá realizarse acorde al principio de celeridad. Con todo, el plazo de investigación no podrá superar 90 días hábiles administrativos. Sin embargo, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario.

En el caso de sumario administrativo, la prórroga del plazo deberá ser dispuesta por la autoridad que ordenó instruir el sumario.

Artículo 118º: Término de la etapa de investigación. Se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la persona denunciada o se solicitará su absolución y el consecutivo sobreseimiento del proceso disciplinario.

Artículo 119º: De la Formulación de Cargos. Una vez notificada la formulación de cargos, la persona inculpada y denunciante tendrán un plazo de cinco días hábiles administrativos contados desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días hábiles administrativos, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo original.

Si la persona inculpada y/o denunciante solicitaren rendir prueba, la persona Fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder de diez días hábiles administrativos. En caso de que se apruebe el término probatorio, éste será aplicable para todas las partes intervinientes, sin perjuicio que sólo haya sido solicitado por una de ellas.

Artículo 120º: Vista Fiscal. Realizadas las alegaciones, descargos o vencido el plazo del período de prueba la persona Fiscal emitirá, dentro de diez días hábiles administrativos, la vista fiscal en la cual propondrá a la autoridad que ordenó instruir el procedimiento disciplinario, la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.



La vista fiscal deberá contener la individualización de las personas inculpadas; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a las personas sumariadas; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de las personas inculpadas.

Artículo 121º: Hechos constitutivos de delitos. Cuando los hechos investigados y acreditados en el procedimiento disciplinario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, la vista fiscal deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria.

Artículo 122º: Proposición de sobreseimiento. En el evento de que la persona que ostenta la calidad de Fiscal no lograra determinar la responsabilidad administrativa comprometida de ningún funcionario/a o estudiante, según corresponda, deberá, juntamente con la proposición de absolución y/o sobreseimiento en su vista fiscal, proponer en la misma el sobreseimiento del procedimiento disciplinario.

Artículo 123º: Emisión de acto administrativo. Emitido la vista fiscal, la persona Fiscal elevará los antecedentes del procedimiento disciplinario a la persona que ostente la potestad disciplinaria, quien resolverá en el plazo de diez días hábiles administrativos, dictando al efecto un acto administrativo que absolverá a la persona inculpada y sobreseerá el proceso disciplinario, o aplicará la medida disciplinaria propuesta u otra que estimare pertinente.

En el caso de sumarios administrativos la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria resolverá la absolución, sobreseimiento o sanción de la persona denunciada previo informe de la Contraloría Interna

En el caso de sumarios estudiantiles la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria resolverá la absolución, sobreseimiento o sanción de la persona denunciada previo informe de Dirección Jurídica.

Artículo 124º: Nuevas diligencias. La persona que ostente la potestad disciplinaria podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite a la persona denunciada y denunciante, quienes tendrán un plazo de tres días hábiles administrativos para hacer observaciones.

Artículo 125º: De la notificación de la medida disciplinaria. La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada a la persona denunciada y denunciante.

TITULO IV:

Del Acompañamiento y Reparación

Artículo 126º. Oficina de Acompañamiento y Reparación. Existirá una Oficina de Acompañamiento y Reparación, compuesto por un equipo psicosocial, que poseerá las competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en el proceso de reparación integral, con el objeto de contener y reconfortar a quienes han sido víctimas de conductas constitutivas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, quienes estarán encargados/as de llevar a cabo el proceso voluntario de reparación de la víctima.

Artículo 127º: Funciones de la Oficina de Acompañamiento y Reparación. La Oficina de Acompañamiento y Reparación tendrá las siguientes funciones específicas:

- 
- 1) Llevar registro de las distintas actuaciones, tales como consultas recibidas y antecedentes de las personas que llevan procesos de acompañamiento y reparación.
 - 2) Brindar contención en situaciones de crisis.
 - 3) Brindar acompañamiento psicosocial a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género según requerimiento.
 - 4) Llevar a cabo estrategias y acciones de trabajo colaborativo para propender a la reincorporación comunitaria de las personas denunciadas.

Artículo 128º: Proceso de Reparación. El proceso de reparación consistirá en acompañamiento multidisciplinario para efectos de poder resignificar el daño causado por los hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

Artículo 129º: Consentimiento de la víctima. Para efectos de realizar el proceso de reparación se deberá constar con el consentimiento informado por la víctima, quien deberá completar y firmar un Formulario para esos efectos.

Artículo 130º: Consulta a la víctima. Se deberá consultar a la víctima respecto si existe alguna medida que a su parecer le ayude en el proceso de reparación del daño.

Artículo 131º: Otras medidas de reparación. La Oficina de Acompañamiento y Reparación, podrá sugerir medidas de reparación, las que sólo podrán realizarse con el consentimiento de la persona denunciante y/o denunciada cuando proceda.

Artículo 132º: Objetivo de las medidas de reparación. La Oficina de Acompañamiento y Reparación deberá liderar el proceso de acompañamiento en la reintegración en su entorno y en la comunidad

en la que estos hechos se verificaron, de manera de evitar que las conductas que motivan las denuncias perduren en la Universidad.

Artículo 133°: *Intervención psico-socioeducativa.* La Oficina de Acompañamiento y Reparación podrá realizar intervención psico-socioeducativa para las personas que han ejercido actos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, así como en las comunidades afectadas por estos hechos.

Con todo, los/as profesionales que atiendan a la persona afectada, se para brindar contención psico-socioeducativa a las personas denunciadas.

TITULO V:

Disposiciones finales

 **Artículo 133°: *Seguimiento y evaluación del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación.*** Con posterioridad al primer año de implementación del Modelo, se efectuará un seguimiento y evaluación del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación, en forma anual o bianual, según corresponda, en virtud de la planificación estratégica de cada año, que será difundida a la comunidad universitaria oportunamente, así como también, los resultados del seguimiento y evaluación.

Por otra parte, en el primer año de implementación del Modelo se evaluará las siguientes acciones:

- Implementación del presente Reglamento.
- Capacitación de actorías clave en la correcta ejecución de los procedimientos disciplinarios.
- Nivel de conocimiento de la comunidad universitaria del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación.
- Reporte de satisfacción de la comunidad que ha solicitado la activación del Reglamento del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de género.

El seguimiento y evaluación se hará de forma participativa y triestamental.

Artículo 134°: *Resolución Exenta N° 2689 de 2020.* Déjese sin efecto la Resolución Exenta N° 2689 del 19 de noviembre de 2020 que aprueba el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana.