



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

PMM/FBA/LAV

**REGULARIZA PROCEDIMIENTO QUE
INDICA Y APRUEBA EL REGLAMENTO
SOBRE PROCEDIMIENTO PARA
INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO
SEXUAL, LA VIOLENCIA Y
DISCRIMINACION DE GÉNERO.**

DECRETO N° 20/2022

Santiago, 13 de septiembre de 2022

VISTOS:

1° Las facultades entregadas a la calidad de Rector, establecidas en el artículo vigésimo séptimo, números dos y tres de los Estatutos de la Universidad Mayor.

2° La publicación 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.

3° Los Ordinarios N° 1203 de 2021, N° 364 de 2022 y el Oficio Circular N° 1 de 2022, todos de la Superintendencia de Educación Superior.

CONSIDERANDO:

1° Que la Ley N° 21.369, en su artículo 1, señala en cuanto a su objetivo que éste consiste en *“promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”*, siendo obligaciones de las instituciones de educación superior *“adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las*



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género". Asimismo, en el inciso tercero de la misma norma se indica que "Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género."

2° Que la Universidad Mayor durante el año 2018, a través de un trabajo colaborativo entre la comunidad estudiantil, en particular con los colectivos de las diversidades y disidencias sexuales y sus autoridades, elaboró un Reglamento que contiene el procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual y el acoso basado en género, publicándose y difundiéndose en la comunidad universitaria. Sin perjuicio de ello, el precitado Reglamento no fue aprobado mediante la expedición del respectivo Decreto, situación que debe regularizarse.

3° Que, por su parte, el artículo 3 inciso 3 de la Ley 21.369 prescribe que *"las instituciones de educación superior asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"*, lo cual se ha verificado, toda vez que la Universidad Mayor, continuando el trabajo realizado en estas materias, dispuso, en octubre del 2021, la creación de una Mesa de Implementación de la ley antes citada la que aprobó la "Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género", en adelante "la Política".

4° Que la Política es fruto del trabajo de análisis, reflexión y deliberativo de la Mesa de Trabajo para la Implementación de la Ley N° 21.369, instancia que congregó a los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, en base a criterios de participación y equidad; estableciendo el marco general sobre la materia y disponiendo de un Modelo de Prevención y de un Modelo de Investigación y Sanción, cuya aplicación estará a cargo de Áreas Especializadas que velarán por la mantención de un entorno educativo y de trabajo seguro, respetuoso de la diversidad y en el que ningún miembro de la comunidad universitaria sea excluido de la participación; se le niegue o limite el acceso a beneficios o derechos; o, se le someta a algún tipo de discriminación, por motivos de sexo, orientación sexual o identidad de género.

5° Que, en Sesión de la Mesa de Implementación de la Ley 21.369 celebrada el 23 de agosto de 2022, se expuso el borrador final del *"Reglamento sobre procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual, la discriminación y violencia de género"*, el que fue aprobado por sus integrantes.



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

DECRETO:

1° REGULARÍCESE la aprobación del *“Procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual y el acoso basado en género”*, reconociéndose su vigencia desde el año 2019 a la fecha del presente Decreto.

2° RATIFÍQUESE los procedimientos de investigación y sanción que hayan sido instruidos y llevados a cabo mediante el *“Procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual y el acoso basado en género”*.

3° APRUÉBESE el *“Reglamento sobre procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual, la discriminación y violencia de género”*, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 21.369 y los Estatutos de la Universidad Mayor, cuyo texto íntegro se reproduce a continuación:

REGLAMENTA PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO.

Título I. De la prohibición de las conductas que se indican y definiciones.

Artículo 1º. En la Universidad Mayor está prohibido el acoso sexual, la violencia y discriminación basado (a) en género, tales conductas afectan gravemente la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal, la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria e infringen los valores y principios de la Universidad Mayor. Las prohibiciones antes señaladas, regirán para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su cargo, sexo, género, identidad y orientación sexual.

Artículo 2º. El presente Reglamento se aplicará a conductas o comportamientos de acoso sexual, violencia y discriminación basada en género cometidas por estudiantes en todos sus niveles y grados, egresados, académicos, investigadores, administrativos y prestadores de servicios de la Universidad Mayor, en las siguientes circunstancias:

- a) la conducta o comportamiento haya ocurrido en sus dependencias;
- b) la conducta o comportamiento haya ocurrido fuera de sus dependencias, pero se haya realizado en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad Mayor o por personas vinculadas a ella; o en una actividad organizada por estudiantes de la Universidad Mayor en su calidad de tales y que tenga como consecuencia la creación de un entorno hostil para un miembro de la comunidad universitaria, ocurran o no en espacios académicos o de investigación.
- c) la conducta o comportamiento se haya realizado usando medios de comunicación digitales. En caso de que tanto el denunciante como el denunciado sean trabajadores de la Universidad Mayor, se aplicará respecto del procedimiento de investigación el respectivo Reglamento Interno de Orden,



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

Higiene y Seguridad de la Universidad Mayor. Sin embargo, respecto de medidas de protección, reparación y no repetición, se estará a lo que disponga el presente Reglamento y en especial la respectiva Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad Mayor.

Artículo 3º. Para los efectos de este Reglamento se entiende por:

a.- 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.

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

c.- Discriminación de género: Es 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.

d.- Interesados: Según el caso, el denunciante o denunciado en un procedimiento regido por este Reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, son conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito Universitario.

- Bromas sexuales y/o comentarios sobre la apariencia física o condición sexual efectuadas por y en contra de alguna de las personas descritas en el artículo 2 del presente Reglamento.
- Comentarios y/o referencias sexuales, efectuados sin consentimiento expreso de la afectada (o).
- Preguntas, descripciones, relatos, comentarios, fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales, efectuados sin consentimiento expreso del/ la afectada (o).
- Formas verbales denigrantes o que insulten a las personas a las que van dirigidas.
- Difusión de rumores, historias sobre la vida sexual de las personas.
- Mantener comunicaciones de contenido sexual sin consentimiento expreso de la afectada (o).
- Difundir comunicaciones, registros de audio, imagen y/o videos de carácter erótico, sexual o cotidiano o que tenga relación con la imagen y el cuerpo de la afectada (o). La acción descrita será sancionable con independencia de la fecha de envío o sustracción original de dicho material.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona integrante de la comunidad Universitaria o que se relacione con la Universidad y que tengan su origen en su orientación sexual, expresión de género y/o identidad de género.



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales, salvo la existencia de un consentimiento explícito e inequívocamente otorgado.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas y sugestivas .
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico con contenido sexual o con solicitudes de este ámbito.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Actos o amenazas de violencia física, sexual, económica y psicológica que acontecen en el contexto universitario, sobre la base de su género perpetuando la subordinación, asimetría y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino.
- Amenazas explícitas o actos de violencia física, coerción, agresión sexual.
- Prácticas cotidianas que refuerzan los estereotipos y la desigualdad entre los géneros. En todas las conductas precedentemente mencionadas, serán constitutivas de una figura agravada, cuando ellas sean realizadas en contra de una (un) estudiante por parte de un (a) docente y/o exista reiteración de aquéllas.

Título II. Sobre el consentimiento en hechos de significación sexual.

Artículo 4º. El consentimiento para participar en una conducta de naturaleza o connotación sexual, puede ser dado mediante palabras o acciones que de forma explícita e inequívoca muestren la disposición a participar. El silencio o la falta de resistencia jamás implican consentimiento. Una persona no puede dar su consentimiento si ella o él no tiene la habilidad para tomar o entender una decisión debido a una discapacidad o por el consumo de alcohol o drogas. Una persona dormida o inconsciente no puede dar su consentimiento.

El consumo de alcohol o drogas no justifica o excusa una conducta de acoso sexual, acoso, discriminación y violencia basado en género.

Título III. Sobre el procedimiento, la denuncia, forma de inicio.

Artículo 5º. El procedimiento será principalmente escrito, lo anterior sin perjuicio de la realización de actuaciones cuyo soporte sea virtual. Respecto de su forma de inicio, podrá ser de oficio, por iniciativa de la Secretaría General, del Encargado (a) de Investigación de Género o de otra autoridad universitaria, como por denuncia de la persona afectada o su representante.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o un tercero, caso en el cual deberá ser ratificada por la presunta víctima. Asimismo, podrá ser deducida por escrito ante Secretaría General, Encargado (a) de Violencia de Género, Oficina de Género o bien por escrito o verbalmente ante una autoridad académica o un docente. En este último caso, la autoridad académica o el docente que haya recibido la denuncia deberá comunicarla a la Unidad de Investigación de Género al día hábil siguiente de recibida.

Con independencia de la forma de inicio del procedimiento, recepcionada la denuncia por el Encargado (a) de Investigación en Violencia de Género o derivada a éste por parte de la Oficina de Género u otra autoridad universitaria o tomando conocimiento de antecedentes que revestir una infracción a este Reglamento, dentro de los 2 días hábiles siguientes se deberá tomar contacto con



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

la (el) afectada (o) para los efectos de verificar la necesidad de adoptar alguna medida de protección a la víctima.

Artículo 6º. El procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites. Los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio.

La Unidad de Investigación de Género deberá actuar por propia iniciativa en la iniciación del procedimiento de que se trate y en su prosecución, haciendo expeditos los trámites que debe cumplir el expediente y removiendo todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida decisión.

En caso que transcurran diez días sin que se haya practicado diligencia o gestión alguna en un procedimiento, la Unidad de Investigación de Género deberá informar a la Secretaría General acerca de tal circunstancia y las razones de ello.

Artículo 7 º. Los interesados podrán actuar asistidos por si o asistido por un abogado durante el procedimiento. El poder deberá constar en escritura pública, documento privado suscrito ante notario, por manifestarlo de forma expresa la parte mediante correo electrónico o de forma verbal en instancia de entrevista presencial o videograbada.

No obstante, no podrán intervenir terceros distintos al abogado en las declaraciones que deban prestar los interesados. En casos calificados por la Secretaría General se permitirá que el interesado sea acompañado por una persona durante su declaración, la que deberá guardar respeto y silencio salvo que se le autorice a exponer.

Artículo 8 º. El Encargado de la Unidad de Investigación de Género determinará en la resolución que de inicio a la investigación a el/los abogado/s que instruirán cada procedimiento y le designará un subrogante en caso de ausencia o imposibilidad, resolución que será notificada según lo dispuesto en el artículo 16 del presente Reglamento.

El Encargado de la Unidad de Investigación en Violencia de Género podrá asumir el carácter de instructor en cualquier procedimiento sin necesidad de trámite o resolución alguna.

En caso que, el denunciado sea el Rector, el Prorector, el Contralor un Vicerrector/a o el/la Secretario/a General, el Encargado de la Unidad de Investigación de Género a través de la Secretaría General deberá informarlo al Directorio en la primera reunión que se celebre después de la denuncia. El Directorio determinará la persona y procedimiento que se seguirá para la correspondiente investigación, rigiendo supletoriamente lo establecido en este Reglamento.

Título IV: Las primeras diligencias.

Artículo 9º. Recibida la denuncia, decretadas las medidas de protección que correspondan e iniciada la investigación, se tomará contacto con la víctima con la intención de verificar su intención de prestar declaración o, si por el contrario, estima que todos los hechos se encuentran contenidos en su denuncia.

Posteriormente, se procederá a tomar declaración a los demás intervinientes.

Sobre la toma de las declaraciones de las partes, éstas podrán ser efectuadas de forma presencial,



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

caso en el cual se levantará un acta con firma del (la) asistente y del abogado instructor. Asimismo, a elección de la parte, se podrá realizar cualquiera de ellas mediante entrevista videograbada a través de alguna de las plataformas de video conferencia con que cuente la Universidad en su oportunidad. Para dichos efectos la parte declarante deberá manifestar su consentimiento expreso para esta efectuar la diligencia bajo dicha modalidad y para que la entrevista sea grabada. Cualquiera sea el soporte donde conste la declaración mencionada, aquélla será de carácter secreto para terceros ajenos al proceso, siendo el declarante el único responsable en caso que exista filtración desde su soporte electrónico.

Artículo 10º En caso de que los hechos que hubieren dado motivo al inicio del procedimiento, aún cuando fueran efectivos, no fueran constitutivos de acoso sexual, acoso, violencia o discriminación basada en género, el Encargado de la Unidad de Investigación de Género decretará el archivo de los antecedentes.

Se informará al denunciante en caso que se archiven los antecedentes, mediante comunicación a correo institucional o señalado por la parte.

Título V. Del análisis de los antecedentes y periodo de prueba.

Artículo 11º. Si de la investigación realizada no aparecen antecedentes suficientes para sustentar una acusación en contra de la persona investigada, se informará al (la) denunciante y se le otorgará un plazo de diez días para que manifieste lo que estime pertinente a sus derechos. Dentro de dicho término, podrá revisar el expediente o las piezas del mismo en las dependencias de la Secretaría General. Vencido dicho plazo, se analizará si procede decretar nuevas diligencias o sobreseer la investigación. En caso que, el Encargado de la Unidad de Investigación de Género estime que procede sobreseer la investigación, lo propondrá al Vicerrector Académico. Si el Vicerrector Académico concuerda con la propuesta del El Encargado de la Unidad de Investigación de Género se sobreseerá la investigación; si por el contrario no concuerda con la propuesta, ordenará la práctica de las diligencias que juzgue pertinentes o la formulación de cargos.

Si de la investigación realizada aparecen antecedentes suficientes para sustentar una acusación en contra de la persona investigada, se formularán cargos informándole los hechos que la motivan y dándole un plazo de diez días para formular descargos y ofrecer toda la prueba que desee rendir. Dentro de dicho término, podrá revisar personalmente o a través de su abogado el expediente en las dependencias de Secretaría General. En caso de ofrecer prueba, se abrirá un término probatorio por el plazo prudencial que fije el abogado instructor, prueba que podrá rendirse bajo modalidad on line tratándose de declaraciones de testigos.

Asimismo, en caso que del análisis de los antecedentes se verifique que puedan revestir el carácter de delito, la Universidad derivará los antecedentes al Ministerio Publico o Tribunales de Justicia, previa información al (la) afectado (a), en caso de negativa del (la) mismo (a) se estará a su determinación.

Título VI. Sobre la decisión de la denuncia, sanciones, medidas de reparación y recursos.



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

Artículo 12°.- Una vez vencido el término probatorio en caso de haber sido abierto, o vencido el plazo para formular los descargos, el Encargado de la Unidad de Violencia de Género y/o el abogado instructor propondrá, según el mérito de los antecedentes, sobreseer la investigación o sancionar a la persona investigada. Respecto de las sanciones aplicables, estas serán las siguientes:

Para estudiantes.

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita con constancia en el expediente del/de la estudiante.
3. Condicionalidad en la matrícula.
4. Suspensión de hasta cinco días.
5. Suspensión desde seis días y hasta un semestre académico.
6. Pérdida de la calidad de estudiante con cancelación de matrícula, por un plazo de uno a tres años.
7. Expulsión, no pudiendo el afectado volver a estudiar en la Universidad Mayor.
8. En el mismo sentido, ante la ocurrencia de cualquier infracción, se podrá imponer como sanción sustitutiva, la realización de actividades no remuneradas a favor de la comunidad o en beneficio de personas en situación de precariedad, a través de organizaciones de reconocido prestigio. El tiempo destinado a tales actividades será determinado en la resolución que recaiga sobre la medida disciplinaria.

Para colaboradores académicos o administrativos:

- 1.-• Amonestación verbal.
- 2.-• Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo.
- 3.-• Multa, que en todo caso no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del infractor;
- 4.- • Terminación del contrato de trabajo.

Para terceros:

- 1.- Poner término a la relación jurídicas.
- 2.- Realizar procedimiento de investigación y sanción según la normativa interna de la empresa prestadora de servicios.

La propuesta se realizará a una comisión integrada por 3 integrantes del Comité de conducta y cumplimiento de la Universidad Mayor, con exclusión del Rector quien será la instancia de resolución de los recursos de apelación que se puedan deducir, según lo que se expone a continuación.

En caso de aplicarse una sanción, la persona investigada tendrá de derecho de interponer recurso de apelación ante el Rector o ante el Directorio si la sanción fue aplicada por el Rector. El recurso de apelación deberá interponer ante el Encargado de la Unidad de Investigación de Género dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución que aplicó la sanción. Dentro de dicho término, podrá revisar el expediente en las dependencias de Secretaría General.

Artículo 13°. En cualquier etapa de la investigación antes de formularse cargos, el abogado instructor, con el acuerdo de la persona investigada en el caso que tenga la calidad de estudiante, colaborador y/o académico, podrá solicitar al Vicerrector Académico la suspensión condicional del procedimiento, o el cumplimiento de otra condición que resguarde la integridad de la (el) afectada (o), cuya duración mínima es de 1 año y la duración máxima, la extensión del programa que curse él



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

denunciado. En forma previa a proponer la suspensión condicional del procedimiento, el abogado instructor deberá informar a la persona que hubiere realizado la denuncia, en caso de que la (el) denunciante manifieste no estar de acuerdo con la suspensión condicional en los términos expuestos, deberá ser informada al Vicerrector Académico para su consideración, quien, fundadamente, deberá manifestarse a su respecto. Si el Vicerrector Académico está de acuerdo con la medida propuesta, se suspenderá el procedimiento y se informará al denunciante. Si por el contrario no está de acuerdo con la propuesta de suspensión condicional, ordenará proseguir con la investigación.

Con todo, una persona que haya sido sancionada por acoso sexual, acoso, violencia o discriminación basado en género no podrá ser beneficiario de una suspensión condicional del procedimiento. Tampoco podrá serlo una persona que ya haya sido beneficiario de una suspensión condicional del procedimiento, respecto del cual tal circunstancia se considerará como una agravante en el nuevo procedimiento.

Asimismo, se podrán establecer las siguientes medidas de reparación a la víctima de hechos de acoso sexual, discriminación y violencia de género, sin que su mención sea taxativa. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento de los hechos, cuestión que será constitutiva de atenuante de responsabilidad.

- La entrega de disculpas escritas públicas o privadas, a elección de la víctima.
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- 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.
- 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.

Asimismo, por parte de la Universidad se procederá a la derivación de aquellas víctimas o personas afectadas a la red pública de atención para los fines que corresponda. Lo anterior, sin perjuicios de las acciones que pueda realizar la Dirección de Acompañamiento Estudiantil y orientación respectiva.

Título VII. De las medidas cautelares y/o de protección

Artículo 14º. En cualquier etapa de la investigación, el abogado instructor podrá adoptar, de oficio o a petición de parte, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la protección de los interesados.

No se requerirá la existencia de mayores antecedentes para adoptar aquellas medidas que no afecten los derechos de los interesados, sino que únicamente busquen protegerlos. No será obstáculo para la adopción de una medida el que hayan vencido los plazos que para ello contemple el Calendario Académico.

Para la adopción de aquellas medidas que afecten los derechos de la persona investigada, se deberán cumplir con las exigencias establecidas en el párrafo cuarto del artículo 61 del Reglamento de Estudiantes de Pregrado.



UNIVERSIDAD MAYOR

para espíritus emprendedores

Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a petición de parte, en virtud de circunstancias sobrevinientes o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

Sin que la mención de las mismas sea taxativa, ni de números clausus, se podrán decretar las siguientes medidas cautelares y/o de protección, las que estarán a cargo de las unidades que se indican, las que se podrán decretar en cualquier estado de investigación e inclusive sin necesidad de denuncia. Se hace presente que las medidas cautelares, afectan derechos individuales a diferencia de las medidas de protección, las cuales tienen como objetivo el resguardo de la integridad de las personas involucradas en las materias que trata el presente Reglamento:

- Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro/a académico/a o responsable, siendo competencia de la Vicerrectoría Académica.
- Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación; correspondiendo su ejecución a la Decanatura de Pregrado, Dirección de Postgrados y Dirección de Doctorados.
- Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones, la que será realizada por la Dirección de Acompañamiento Estudiantil de la respectiva escuela o Dirección del Programa.
- Rendición de exámenes libres, a cargo de la Vicerrectoría Académica
- Suspensión temporal del cargo en el caso de Colaboradores, docentes y/o prestadores de servicios, la que deberá ser ejecutada por la Dirección de personas.
- Redistribución de jornadas o modalidad de trabajo.
- Prohibición de mantener comunicación física, telefónica, remota y/o a través de cualquier otro medio, aun por medio de terceros, a través de Encargado de Investigación respectiva.

Título VII. Los plazos y Notificaciones.

Artículo 15º. Los plazos de días establecidos en este Reglamento son de días y horas hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos, los festivos, los feriados universitarios y el mes de febrero de cada año.

El Encargado de Investigación de Género y/o el abogado asistente a cargo de la investigación podrá conceder, de oficio o a petición de los interesados, una ampliación de los plazos establecidos, que no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan.

Tanto la petición de los interesados como la decisión sobre la ampliación, deberán producirse, en todo caso, antes del vencimiento del plazo de que se trate y por escrito. En ningún caso podrá ser objeto de ampliación un plazo ya vencido.

Artículo 16º. Las notificaciones se harán por escrito, mediante correo electrónico remitido a la casilla institucional del interesado o mediante carta certificada dirigida al domicilio que el interesado hubiere designado en su primera presentación o con posterioridad.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda. Será de exclusiva responsabilidad de las



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

partes mantener sus antecedentes actualizados durante el proceso.

Las notificaciones podrán hacerse en las oficinas de la Unidad de Investigación de Género, si el interesado se apersonare a recibirla, firmando en el expediente la debida recepción. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le notifica, se le dará sin más trámite en el mismo momento.

Artículo 17º. Los interesados deberán guardar reserva de todas las actuaciones que se practiquen en el procedimiento y sólo tendrán acceso al expediente en los casos establecidos en el Reglamento. Salvo de las resoluciones que se notifiquen al respectivo interesado, no se entregará copia de las piezas del expediente. La Secretaría General deberá custodiar los expedientes.

Artículo 18º. Salvo que los hechos denunciados fueran constitutivos de delito, en caso de ser efectivos, no se iniciarán procedimientos para investigar conductas o comportamientos que hayan ocurrido más allá del año académico inmediatamente anterior.

No obstante, una vez iniciado un procedimiento se podrán investigar conductas o comportamientos ocurridos con anterioridad si son de la misma naturaleza de los hechos denunciados.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 21º de este Reglamento.

Artículo 19º. El que, con conocimiento de su falsedad, impute a otro una conducta o comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso, violencia o discriminación basada en género de la cual el denunciado no es responsable, será sancionado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento de Estudiantes de Pregrado de la Universidad Mayor o, en caso que el denunciante sea trabajador de la Universidad Mayor, de conformidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Mayor.

Título VIII. De las agravantes y atenuantes (modificadorias de la sanción).

Artículo 20º. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento de estudiantes de Pregrado Universidad Mayor que se encuentre vigente, se considerarán circunstancias agravantes, las siguientes.

- **Uso de fuerza física en la víctima.**
- **Empleo de intimidación en la denunciante.**
- **Manipulación psicológica de la persona.**
- **Que la víctima se encuentre privada de sentido o en situación de discapacidad mental.**
- **Que la víctima se encuentre imposibilitada de oponer resistencia.**
- **Abuso de asimetría de poder o posición de subordinación en que se encuentra la víctima. Se entenderá la concurrencia de esta circunstancia cuando el denunciado tenga la calidad de docente.**
- **Utilización de sorpresa, engaño u otra maniobra que no suponga consentimiento. Se entenderá la concurrencia de esta circunstancia cuando se utilice el consumo de alcohol o drogas.**

Artículo 21º Todos los estudiantes, egresados, académicos, administrativos y/o prestadores de



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

servicios de la Universidad Mayor, estarán obligados a colaborar con las investigaciones que se instruyan de conformidad a este Reglamento y, especialmente, a prestar declaración cuando les sea requerido.

Artículo 22º. La persona afectada por una conducta constitutiva de acoso sexual, acoso, violencia o discriminación basada en género tendrá derecho a recibir apoyo psicológico a través del Centro de Atención Psicológica de Santiago o de la Clínica Psicológica de Temuco. Asimismo, podrá solicitar la asistencia de las Clínicas Jurídicas de la Universidad Mayor. Lo anterior, sin perjuicio de derivaciones a instituciones públicas con competencia en la materia.

Los responsables de dicho centro y clínicas deberán adoptar las medidas para la debida atención de las personas afectadas.

Artículo 23º. La Secretaría General deberá realizar anualmente un informe en que se indique el número de denuncias presentadas de conformidad a este Reglamento, el número de procedimientos iniciados, las medidas provisionales adoptadas y las sanciones aplicadas. La información referida deberá estar en términos agregados de forma que no se puedan identificar a los interesados.

En el primer semestre del año siguiente, se dará a conocer el informe confeccionado por Secretaría General a través de los portales institucionales.

Artículo 24º: El Reglamento y sus disposiciones deberán ser coincidentes con los principios y disposiciones de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Anta la existencia de contradicción en ambas normas, prevalecerá lo dispuesto en la Política respectiva

Artículos Transitorios:

Artículo primero transitorio. Los procedimientos que se inicien durante el año académico 2022 por hechos ocurridos durante el año académico anterior, se sustanciarán de conformidad al procedimiento establecido en este Reglamento. No obstante, en tales procedimientos sólo se podrán aplicar las medidas disciplinarias y sanciones establecidas en el artículo 61º del Reglamento de Estudiantes de Pregrado.

Artículo segundo transitorio. La obligación establecida en el artículo 21º del Reglamento, sólo regirá a partir del año académico 2024



UNIVERSIDAD MAYOR
para espíritus emprendedores

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

Patricio Andrés Manque Manque, Rector – Maria Fernanda Badrie Awad, Secretaria General.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.

Le saluda atentamente,




MARIA FERNANDA BADRIE AWAD
SECRETARIA GENERAL

Distribución:

- Vicerrectores
- Decanos
- Directores
- Archivo Secretaría General