

IQUIQUE, 02 de abril de 2018.-

DECRETO EXENTO N° 0550.-

Con esta fecha, el Rector de la Universidad Arturo Prat, ha expedido el siguiente Decreto:

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

a.- Lo dispuesto en la Ley N° 18.368, del 30 de noviembre de 1984 y el D.F.L. N° 1 del 28 de mayo de 1985, el Decreto N° 580 del 28.12.2015, todos del Ministerio de Educación Pública; el Decreto N° 34 de 27.01.2016.-

**DECRETO:**

1.- Apruébase el **Reglamento de prevención y tratamiento del acoso, violencia y discriminación arbitraria en la comunidad universitaria**, de acuerdo a los términos contenidos en el documento adjunto, cuyo texto es el siguiente:

REGLAMENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

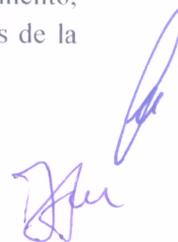
TITULO I

NORMATIVA GENERAL

**Artículo 1. AMBITO DE APLICACIÓN:** Sin perjuicio de las sanciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, el presente Reglamento regirá y tendrá aplicación respecto de todas las acciones u omisiones que constituyan o puedan constituir acoso; ya sea de carácter sexual y/o laboral; violencia y/o discriminación arbitraria, que afecten o pudieran afectar a funcionarios/as, y/o académicos/as que presten servicios bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función desempeñada.

Su ámbito de aplicación también se extiende a los estudiantes de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición y que sean afectados por conductas de acoso sexual y/o académico, violencia y/o discriminación arbitraria.

**Artículo 2. PRINCIPIOS INFORMANTES:** En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, así como también en la aplicación, implementación y ejecución de medidas preventivas derivadas de la presente normativa, se tendrán en especial consideración los siguientes principios informantes:



**a) PRINCIPIO DE LA MAYOR REALIZACIÓN PERSONAL:** Toda persona tiene derecho a realizar su actividad universitaria libre de todo tipo de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, con pleno respeto a su intimidad y su integridad física, moral y espiritual. En tal contexto, la Universidad debe buscar la equidad con el reconocimiento de las diferencias personales de cada individuo.

**b) PRINCIPIO DE PREVENCIÓN:** La Universidad deberá desarrollar un programa permanente de prevención de conductas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, y promover ambientes laborales saludables. Para ello realizará acciones de difusión, sensibilización y formación entre otras.

**c) PRINCIPIO DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS:** La Universidad deberá salvaguardar los derechos de las y/o los involucrados, en el necesario contexto de presunción de inocencia. Para ello actuará con prudencia y proporcionalidad, velando por la confidencialidad de la información, teniendo en consideración que se trata de temáticas sensibles y que se deben resguardar los derechos de las personas afectadas ya sea del ámbito académico, administrativo y/o estudiantil.

**d) PRINCIPIO DE LA RECLAMACIÓN:** Toda persona que se considere objeto de conductas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, tiene derecho a plantear un reclamo o denuncia que sea conducida mediante el procedimiento que se regula en el presente reglamento, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que correspondan.

**e) PRINCIPIO DE IMPLEMENTACIÓN:** La Universidad se compromete a implementar medidas de formación, información, difusión y sensibilización tendientes a prevenir el acoso, la violencia y/o la discriminación arbitraria, dirigidas a todos los órganos, unidades y miembros de la comunidad universitaria.

**f) PRINCIPIO DE LA ADECUACIÓN NORMATIVA:** La Universidad considerará la normativa vigente contemplada en el Estatuto Administrativo, Estatuto del Académico y Reglamento del Estudiante o código de conducta según corresponda y creará la reglamentación adicional necesaria, que permita realizar la investigación, acompañar a las víctimas, sancionar y contribuir a la reparación del daño que se hubiere generado con ocasión de situaciones que revistan acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, respetando siempre las condiciones de un debido proceso.

**Artículo 3. DEFINICIONES BÁSICAS:** Para los efectos de este Reglamento y en general para toda normativa que se dicte en materia de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes especiales, se entenderá por:

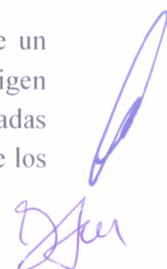
**a) Conductas de Acoso:**

**a.1. Acoso sexual en el ámbito funcionario:** Conducta que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esta conducta se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del estatuto administrativo.

**Acoso sexual en el ámbito estudiantil:** se refiere a conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produzca consecuencias a nivel psicológico, emocional o físico y que repercuta negativamente en su rendimiento y/o desarrollo, académico estudiantil.

**a.2. Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta o práctica sistemática que busque excluir, o cause un daño a una persona en consideración de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional, discapacidad o cualquier otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la ley N°20.609, o que sea considerada como categoría sospechosa por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y que en tal condición haya sido incorporada al Derecho Chileno.



**a.3. Acoso psicológico:** Cualquier situación en la que alguna persona genere un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el normal ejercicio de sus funciones o cualquier conducta análoga.

**a.4. Acoso Laboral:** Toda conducta contraria a la dignidad de la persona, que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

**a.5. Maltrato laboral:** Cualquier manifestación de una conducta generalizada, evidente, esporádica, abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

**a.6. Maltrato académico :** Cualquier manifestación de una conducta evidente, reiterativa, abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un estudiante, poniendo en peligro su avance curricular, sin justificación basada en resultados académicos objetivos.

**b) Conducta Violenta:**

Se entenderá por Violencia, las conductas que signifiquen actos de agresión hacia otros; humillación, insultos ya sea verbal o psicológica, lo que se traduce en conductas abusivas a través de comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psíquica de un individuo, poniendo en peligro su situación laboral y/o estudiantil. Puede ejercerla una jefatura, un par o compañero o un conjunto de compañeros. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos.

**b.1. Violencia de género:** Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica y/o la libertad sexual de una persona, y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración al sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

**Para efectos de violencia de género, se entenderá por:**

**Sexo:** Condición biológica dicotómica, atribuida por la medicina en función de los genitales.

**Género:** Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

**Identidad de género:** Se refiere a la vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, y que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. La identidad de género también incluye la vivencia personal del cuerpo que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida.

**b.2. Violencia discriminatoria:** Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

**b.3. Violencia física:** cualquier invasión del espacio físico de otra persona, ya sea mediante el contacto directo con el cuerpo de la otra o limitando sus movimientos de cualquier forma.



**b.4. Violencia psicológica:** cualquier forma de humillación, denostación, insulto escrito o hablado, presión o control arbitrario, sin que medie contacto físico entre las personas.

**e) Conducta discriminatoria o Discriminación Arbitraria:** Es toda distinción, acción, exclusión, restricción o conducta que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en nuestra legislación siempre y cuando dicha distinción, exclusión o restricción no se funde en el mérito o idoneidad. En particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, religión o creencias, sexo, orientación sexual enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

## TITULO II DE LOS INTERVINIENTES

### VICTIMA – DENUNCIANTE – DENUNCIADO - RECEPTOR DE DENUNCIAS (INVESTIGADOR) - COMISION EVALUADORA DE DENUNCIAS

**Artículo 4. VÍCTIMA:** Funcionarios (as), académicos(as) que presten servicios bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios y/o estudiantes de la Universidad, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función desempeñada, que sean afectados por conductas de acoso sexual y/o académico, violencia y/o discriminación arbitraria.

**Artículo 5. DENUNCIANTE:** Cualquier persona, forme o no parte de la Universidad Arturo Prat, que tenga conocimiento de acciones u omisiones que constituyan o puedan constituir acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica que afecten o puedan afectar a funcionario/a (s), y/o académico/a (s) que presten servicios a ésta bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios, y a estudiantes de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función.

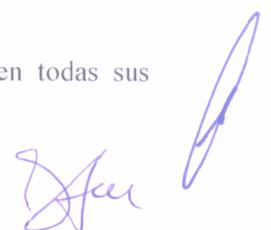
**Artículo 6. DENUNCIADO:** Cualquier funcionario/as, académico/as que preste(n) servicios bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios, y/o estudiantes de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función.

**Artículo 7. ORGANO PREVENTIVO:**

Órgano designado por Decreto de Rectoría, responsable de adoptar todas las medidas de educación, difusión y sensibilización de la comunidad universitaria sobre temáticas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria en todas sus manifestaciones.

**Artículo 8: FUNCIONES DEL ORGANO PREVENTIVO:** Serán funciones del órgano preventivo, especialmente las siguientes:

- a) Implementar y promover de manera permanente todo tipo de medidas de formación, información, difusión y sensibilización de toda la comunidad universitaria en materias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria.
- b) Asesorar a estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de la Universidad Arturo Prat en relación con el procedimiento establecido en este Reglamento, al apoyo disponible en la Universidad y la normativa vigente en la institución y en el país atingente a la materia.
- c) Contribuir a prevenir conductas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria en todas sus manifestaciones.



- d) Realizar informe en el mes de Diciembre de cada año, con todas las medidas que se hayan adoptado para el cumplimiento de sus funciones de prevención de conductas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria en todas sus manifestaciones y enviar a autoridad que se designe y al Rector.

**Artículo 9. CONFORMACIÓN DEL ÓRGANO PREVENTIVO:** Sin perjuicio de lo que se dirá en las normas transitorias, el órgano preventivo estará conformado por los Directores de la Dirección General de Docencia y de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Arturo Prat, y por un(a) Psicólogo(a).

**Artículo 10. EL RECEPTOR DE DENUNCIAS.** Un funcionario/a contratado exclusivamente para el ejercicio de este cargo por la Universidad Arturo Prat, estará encargado de recibir las denuncias que se presenten por cualquier medio idóneo establecido por el presente Reglamento y practicar las primeras diligencias necesarias para el conocimiento fehaciente de los hechos denunciados, debiendo poner en conocimiento de la Comisión Evaluadora de Denuncias las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica, que afecten o pudieran afectar a estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de la Universidad Arturo Prat, conforme al procedimiento que este Reglamento establece.

La persona que ejerza este cargo deberá tener experticia comprobada atinente a las funciones que desempeñará, especialmente en género y diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza entre denunciante(s) y denunciado(os/as).

**Artículo 11. FUNCIONES:** Serán funciones del receptor de denuncias:

- a) Recibir las denuncias que le sean presentadas en relación con hechos que pudieren constituir acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica, que afecten o pudieran afectar a estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de la Universidad Arturo Prat.
- b) Practicar las diligencias que considere necesarias para el adecuado conocimiento de los hechos. En este contexto podrá realizar entrevistas personales con los involucrados y testigos, levantando actas que deberán ser firmadas por los intervinientes. En el presente Reglamento también se le hará referencia como Investigador.
- c) Citar a la Comisión Evaluadora para efectos de poner en su conocimiento las denuncias que le sean presentadas y todos los antecedentes recopilados en razón de su investigación, y proponer medidas de conciliación o mediación, siempre que no se trate de acoso sexual.
- d) Llevar un registro de todos los procedimientos que realice en virtud del presente Reglamento y redactar una memoria en el mes de Noviembre de cada año, que será entregada a la Comisión Evaluadora y al Rector.
- e) Toda otra función de apoyo o asistencia técnica que le sea encomendada por la Comisión Evaluadora.

**Artículo 12. DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA:** El Receptor de denuncias dependerá exclusivamente de la Contraloría Interna de Universidad Arturo Prat.

**Artículo 13. OBLIGACIÓN DE RESERVA:** El Receptor de Denuncias estará obligado a guardar reserva respecto de los asuntos que conozca en razón de su cargo y actuará con el debido respeto a la intimidad y demás derechos de las personas involucradas en los procesos que conozca, cualquiera haya sido el rol que éstas hayan desempeñado en el mismo. Para estos efectos, deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad antes de asumir el cargo y su incumplimiento será sancionado conforme a las normas estatutarias correspondientes.


**Artículo 14. INHABILIDAD ESPECIAL:** No podrá ejercer el cargo de Receptor de denuncias una persona que haya sido sancionada por sentencia judicial y/o resolución administrativa de la Universidad Arturo Prat o cualquier otra repartición pública, firme y ejecutoriada, por hechos u omisiones constitutivas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica.

**Artículo 15. COMISION EVALUADORA DE DENUNCIAS:** La Comisión Evaluadora de Denuncias, en adelante también “la Comisión”, es un órgano colegiado, de carácter técnico y especializado, encargado de intervenir en situaciones de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria con el fin de conocer las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica, que afecten o pudieran afectar a estudiantes, académicos/as y funcionarios/as de la Universidad Arturo Prat.

**Artículo 16. CONSTITUCIÓN DE LA COMISION EVALUADORA DE DENUNCIAS:** La comisión estará integrada por las siguientes personas:

- a) El(la) Director(a) de Asuntos Estudiantiles, o la persona en quien delegue tal función, quien presidirá la comisión;
- b) Un académico jornada completa designado por el Consejo Académico de la Universidad Arturo Prat;
- c) Un abogado que no dependa de la administración central de la Universidad, designado por Rectoría;
- d) Un estudiante representante de la comunidad estudiantil, designado por Federación de Estudiantes de la universidad;
- e) Un funcionario administrativo de la universidad designado por la Dirección de Recursos Humanos, a propuesta de las asociaciones de funcionarios de la Universidad.

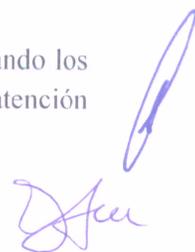
Los integrantes de la Comisión permanecerán en sus funciones por un periodo de tres años, pudiendo ser designados nuevamente, salvo que pierdan su vinculación con la Universidad, caso en el cual deberá designarse por quien corresponda a un nuevo integrante en su reemplazo.

Para la designación de los integrantes de la comisión se preferirá a personas con experiencia comprobada en materia de género, discriminación arbitraria, prevención del acoso y la violencia, u otras relacionadas con la protección y promoción de los derechos fundamentales.

En la integración de la comisión se deberá propender a la participación y representación equilibrada de género y diversidad sexual.

**Artículo 17. FUNCIONES DE LA COMISION:** Serán funciones de la Comisión, todas aquellas que se le deleguen por el presente Reglamento y, especialmente las siguientes:

- a) Conocer las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica que se le presenten por intermedio del investigador.
- b) Adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades y estamentos correspondientes
- c) Sugerir al Rector, la iniciación de un proceso disciplinario, la intervención con Psicólogo cuando los hechos que motivaron la denuncia estén focalizados en una Unidad o Área, y/o la atención profesional de la persona afectada.
- d) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas y sanciones adoptadas por la autoridad.



- e) Elaborar una memoria anual de las acciones, medidas y sanciones dispuestas por la autoridad, respetando siempre el principio de confidencialidad. La memoria deberá remitirse a la Rectoría, al Consejo Académico, al Comité Paritario, a la Federación de Estudiantes y a las agrupaciones gremiales de la Universidad.

**Artículo 18. QUÓRUM PARA SESIONAR Y RESOLVER:** La Comisión sesionará con la mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio, resolverá con el voto favorable de la mayoría de los integrantes presentes y, en caso de empate dirimirá el voto quien la presida.

**Artículo 19. OBLIGACIÓN DE RESERVA:** Los miembros de la Comisión estarán obligados a guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y demás derechos de las personas involucradas en los procesos que conozcan, cualquiera haya sido el rol que éstas hayan desempeñado en el mismo. Para estos efectos, cada integrante de la comisión deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad antes de asumir el cargo y su incumplimiento será considerado falta grave a la probidad administrativa y si quien incurriere en dicha falta es el representante de la comunidad estudiantil se considerará falta grave para los efectos a que haya lugar conforme al Reglamento del Estudiante de la Universidad Arturo Prat, sin perjuicio de ser sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

**Artículo 20. INHABILIDAD ESPECIAL:** No podrá integrar la Comisión Evaluadora de Denuncias ninguna persona que haya sido sancionada por sentencia judicial y/o resolución administrativa de la Universidad Arturo Prat o cualquier otra repartición pública, firme y ejecutoriada, por hechos u omisiones constitutivas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica.

### TITULO III PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

**Artículo 21. FORMA DE INICIO:** Cualquier persona podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo 1, sea la persona afectada por los hechos denunciados o un tercero, tenga o no vinculación con la Universidad en calidad de académico, estudiante, funcionario o cualquier otra, debiendo dirigirse ante el funcionario receptor de denuncias.

**Artículo 22.** Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 21, las denuncias podrán también presentarse ante:

- a) El(la) Director(a) de la Dirección de Recursos Humanos;
- b) El(la) Director(a) de la Dirección de Bienestar Estudiantil;
- c) La respectiva Jefatura directa si el denunciante fuere funcionario/a de la Universidad; y
- d) A través de los mecanismos electrónicos que disponga la Universidad para estos efectos, quienquiera sea el/la denunciante. Para estos efectos, la Universidad deberá mantener una casilla de correo electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad.

Todas las denuncias así recibidas, deberán ser derivadas al funcionario receptor de denuncias.

**Artículo 23. CONTENIDO DE LAS DENUNCIAS.** Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a. Denuncia escrita: Deberá contener la identificación clara de quien haya sido afectado/a y del/la denunciado/a, unidad en que este último desempeña sus actividades, si procediere, y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Deberá señalar fecha, lugar y hora de la denuncia, la identificación y domicilio del/la

denunciante, medio preferente para las comunicaciones que se le harán en el procedimiento a que haya lugar, pudiendo al efecto proporcionar un correo electrónico; y contener la firma de éste/a.

- b. Denuncia verbal: En caso de denuncia verbal, quien reciba la denuncia deberá levantar un acta que contemple los datos exigidos para la denuncia escrita. Finalmente deberá señalarse fecha, lugar y hora de la denuncia, junto con la identificación de quien levanta el acta, la identificación y domicilio del/la denunciante, medio preferente para las comunicaciones que se le harán en el procedimiento a que haya lugar, pudiendo al efecto proporcionar un correo electrónico; y contener la firma de éste/a.

**Artículo 24.** La formalidad de las denuncias es sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 61 letra k, 90, 90 A y 90 B, del Estatuto Administrativo, cuando corresponda.

**Artículo 25.** Si la denuncia cumple con los requisitos señalados precedentemente y aun cuando no contenga toda la información requerida, el/la funcionario/a que la reciba deberá entregar al/la denunciante una copia de ésta, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla inmediatamente o dentro del plazo máximo de 24 horas contadas desde la recepción de la denuncia al Investigador.

**Artículo 26.** Recibida la denuncia por el Investigador podrá éste solicitar al denunciante los antecedentes faltantes, abriendo un periodo de información previa que no podrá ser inferior a 48 ni superior a 72 horas, contadas desde la recepción de la denuncia, arbitrando de ser necesario, las medidas tendientes a obtener mayor información sobre los hechos denunciados.

**Artículo 27.** El Investigador deberá guardar un registro con todas las denuncias recepcionadas, sea directamente o que se la hayan derivado.

**Artículo 28.** Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes o simples delitos, estos deberán denunciarse, a su vez, por quien la reciba ante el organismo pertinente, lo que, no obstará a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as. El funcionario denunciante, administrativo o académico, deberá también sujetarse, en caso que corresponda, a lo dispuesto en la letra k) del artículo 61, y a los artículos 90. 90 A y 90 B, todos del Estatuto Administrativo.

**Artículo 29. ACTUACIÓN DEL RECEPTOR DE DENUNCIAS:** Frente a la recepción de una denuncia, en los términos del presente Reglamento, el funcionario receptor solicitará una declaración indagatoria o informe al denunciado, lo cual hará mediante notificación que deberá practicar personalmente en su despacho, lugar de trabajo, de estudio o localización en la Universidad, sin perjuicio de lo que se dirá en el artículo 35, para que en el plazo de 72 horas indique lo que estime pertinente en relación con los hechos denunciados y señale el medio preferente para las comunicaciones que se le harán en el procedimiento a que haya lugar, pudiendo al efecto proporcionar un correo electrónico.

**Artículo 30.** Si la persona denunciada no es habida para efectos de notificársele personalmente de conformidad al artículo 29, el Investigador remitirá carta certificada al domicilio que el denunciado tenga registrado en la Universidad, citándolo para un día y hora determinado a objeto de practicar la notificación de que trata el artículo precedente. Esta citación deberá procurar guardar la mayor confidencialidad y discreción, respetando en todo caso el principio de presunción de inocencia y el deber de reserva en la investigación. Si el denunciado no se presenta el día y hora señalados en la citación, el procedimiento continuará en rebeldía del denunciado.

**Artículo 31.** Vencido el plazo concedido al denunciado para evacuar su informe, el investigador establecerá un plazo para la investigación que no podrá ser menor a los diez días ni superior a los veinte días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución que así lo establezca. La notificación de esta resolución será remitida al domicilio señalado por los intervinientes mediante carta certificada o a la casilla de correo electrónico que hayan proporcionado para efectos de practicar las notificaciones.

**Artículo 32.** Si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento investigativo por los hechos denunciados, podrá abrir un periodo de información previa y arbitrar medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido antes de adoptar dicha decisión. Este periodo de información previa no podrá ser inferior a 72 ni superior a 120 horas.

**Artículo 33. MEDIACIÓN:** La Comisión de Evaluación de Denuncias tendrá la facultad de proponer a las partes, la resolución del conflicto a través de un proceso de mediación, previamente consentido por ellas. No procederá mediación en casos de violencia física con resultado de lesiones o acoso sexual, y en todos los casos que revistan caracteres de delito.

**Artículo 34. INFORMACIÓN PREVIA A LA VICTIMA.** Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas referidas en el artículo 1º del presente Reglamento y antes de instruir un eventual procedimiento investigativo, el investigador deberá informar sobre tal denuncia a la persona supuestamente afectada por tales comportamientos, evitando inquirir sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos. Con todo, la opinión que la persona afectada pueda manifestar no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento investigativo y la autoridad respectiva deberá estimar si procede o no aun cuando aquella no consienta en dicha decisión. En todo caso, aun sin el consentimiento de la víctima el Investigador deberá instruir el procedimiento cuando los hechos denunciados consistan en acoso o violencia sexual y agresiones físicas.

**Artículo 35.** Sin perjuicio de las facultades de oficio del investigador, dentro del plazo de investigación el denunciante, el denunciado y la víctima, podrán aportar todos los medios de prueba con que cuenten en relación con los hechos denunciados y/o solicitar al investigador la realización de actuaciones de investigación que estimen pertinentes.

**Artículo 36.** Vencido el plazo de investigación, el funcionario receptor de la denuncia deberá citar a la Comisión Evaluadora a una sesión especial que deberá verificarse dentro del plazo máximo de cinco días y deberá desarrollarse de manera continua e ininterrumpida hasta su conclusión.

**Artículo 37. AUDIENCIA DE CONOCIMIENTO:** La audiencia respectiva deberá desarrollarse con la presencia obligatoria del Investigador. Se iniciará con un relato del investigador acerca de los hechos denunciados, el informe emitido por el denunciado/s, si lo hubiere, y los medios de prueba que se hayan recabado en la investigación de los hechos, los que deberá dejar a disposición de la Comisión.

**Artículo 38. PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN EVALUADORA DE DENUNCIAS:** La Comisión deberá emitir su pronunciamiento en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde el día en que haya concluido la audiencia de conocimiento, ya sea para solicitar a la autoridad la apertura de un procedimiento disciplinario, la derivación de la persona afectada a atención profesional, para solicitar una intervención profesional en la unidad respectiva a objeto de mejorar el clima o ambiente laboral o estudiantil, o bien para realizar sugerencias a la autoridad.

**Artículo 39. CONTENIDO DE LA DECISIÓN.** El pronunciamiento de la Comisión deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- a) Una descripción de los hechos investigados.
- b) Un resumen de las alegaciones de las partes involucradas.
- c) La indicación de las pruebas allegadas al procedimiento.
- d) La decisión fundada de los hechos investigados.

**Artículo 40. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:** Se considerarán circunstancias agravantes en los procesos disciplinarios que incoe la autoridad universitaria a propósito de la resolución de la Comisión Evaluadora de Denuncias, las siguientes:

1. Ser reincidentes en conductas reguladas por este reglamento.
2. La existencia de dos o más víctimas.
3. La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
4. Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad de la víctima.
5. La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes.
6. La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los testigos y demás intervinientes en el mismo.
7. Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental.

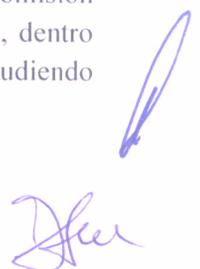
**Artículo 41. ATENUANTES:** Se considerarán circunstancias atenuantes en los procesos disciplinarios que incoe la autoridad universitaria a propósito de la resolución de la Comisión de Acoso, las siguientes:

1. Irreprochable conducta anterior;
2. Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
3. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
4. La autodenuncia y/o la confesión de los hechos que originaron el procedimiento.

**Artículo 42. SANCIONES:** Las sanciones que fueren procedentes aplicar a un estudiante, se adoptarán en los respectivos procesos disciplinarios que incoe la autoridad universitaria mediante el respectivo decreto exento, y de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento del Estudiante.

Si el sancionado fuere académico(a) o funcionario(a) de la Universidad Arturo Prat, que preste servicio a ésta bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios, se aplicarán las sanciones que permitan el Estatuto Administrativo, demás leyes y reglamentos.

**Artículo 43. RECURSOS.** La parte que se considere agraviada con la decisión que adopte la Comisión Evaluadora de Denuncias, podrá deducir un recurso de reconsideración ante la misma comisión, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación a que se refiere el artículo 49, pudiendo aportar nuevos antecedentes o solicitar fundadamente la reevaluación de los ya presentados.



**Artículo 44.** La decisión que se pronuncie sobre el recurso de reconsideración y/o el recurso jerárquico en su caso, será notificada por el investigador a todos los intervinientes del proceso por escrito, mediante carta certificada remitida al domicilio señalado por los intervinientes o a la casilla de correo electrónico que hayan proporcionado para efectos de practicar las notificaciones.

#### TITULO IV DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1 transitorio:** El procedimiento establecido en este Reglamento será aplicable a todos los casos que constituyan o puedan constituir acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, sexual, laboral y/o académica, que afecten o pudieran afectar a funcionarios/as de la Universidad Arturo Prat, que presten servicios a ésta bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios, y a estudiantes y/o académicos/as, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa.

**Artículo 2 transitorio:** Las disposiciones de este reglamento comenzarán a regir a partir del día primero del mes subsiguiente de promulgado el decreto respectivo, período requerido para su implementación

**Artículo 3 transitorio:** El órgano preventivo a que se refiere el artículo 7° estará conformado provisoriamente y por el plazo de un año, contado desde que entre en rigor el presente Reglamento, por dos representantes de los estudiantes, designados por la Federación de Estudiantes de la Universidad, un representante de cada una de las dos asociaciones gremiales de funcionarios pertenecientes a la Universidad, dos representantes del estamento académico, y un representante de la Universidad designado por el Rector.

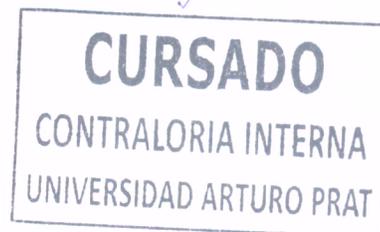
**COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y DÉSE CUMPLIMIENTO.**

  
**EDMUNDO CORTÉS SAAVEDRA**  
Secretario General

  
**GUSTAVO SOTO BRINGAS**  
Rector

**DISTRIBUCIÓN:**

Según envío vía email a base de datos decretos-2018.-  
GSB/ECS/rec



03 ABR 2018