

DECRETO EXENTO N°786

VALPARAÍSO, 27 de junio de 2023

[TEXTO](#)
[ORIGINAL](#)

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 19, 20 y 23 del DFL N°147, de 1982.
2. Lo señalado en los artículos 16° número 4°, 17° número 1° y 20° números 8°, 10° y 19°, todos del decreto exento N°1253, de 15 de marzo de 2017, que aprueba el Reglamento Orgánico de la Universidad de Valparaíso.
3. Lo establecido en el artículo 5° inciso segundo de la Constitución Política de la República, que reconoce que el ejercicio de la soberanía tiene como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, siendo deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, como también los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, para el caso: la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW, 1979); y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer (1994).
4. La ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior y los principios de proporcionalidad, igualdad, protección a las víctimas y prohibición de revictimización contenidos en ella.
5. Lo dispuesto en el artículo 10° de la citada norma que prescribe que la Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la referida ley, y los oficios Nros. 1203/2021, 881/2022, 1034/2022, 1035/2022, Resolución Exenta N°328/2022, y circular N°1/2022 de dicho organismo que interpretan y establecen el ámbito de aplicación de la ley.
6. El Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso, aprobado y contenido en el decreto exento N°613, de 16 de enero de 2018, actualizado y refundido mediante el decreto exento N°1302, de 25 de mayo de 2021.
7. El artículo 1° de las disposiciones transitorias del Reglamento contenido en el decreto exento N°1302, 2021, que estableció que, en el plazo de un año desde la total tramitación del referido decreto exento, la Unidad de Igualdad y Diversidad realizaría una evaluación de su funcionamiento, con la participación de la comisión que lo propuso.
8. El decreto exento N°2649, de 7 de septiembre de 2022, que aprueba la Política Integral contra las violencias de género y la discriminación de la Universidad de Valparaíso, para prevenir, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencias y discriminación basadas en género, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionan en y con la comunidad de la Universidad de Valparaíso, estableciendo los modelos de prevención y de investigación, sanción y reparación; así como también impulsar la transversalización de género en la docencia, investigación y quehacer universitario, y finalmente colaborar con la promoción de una cultura por el respeto de la igualdad y la diversidad, su difusión y capacitación.
9. El decreto exento N°3752, de 20 de diciembre de 2022, que modifica el decreto exento N°1253, de 15 de marzo de 2017, que aprueba el Reglamento

Orgánico de la Universidad de Valparaíso, y aprueba la transformación de la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Secretaría General en la nueva Dirección de Igualdad y Diversidad al interior de la misma Secretaría General, que contará con un Consejo de Igualdad y Diversidad, suprimiendo el literal c) del artículo 54, agregando el artículo 53 bis.

10. El decreto exento N°291, de 1 de marzo de 2022, que crea la Unidad de Coordinación de Procesos Disciplinarios, dependiente de la Fiscalía General, que supervisa que los procesos disciplinarios instruidos por hechos que constituyan acoso sexual, violencia o discriminación de género sean sustanciados por personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

11. El acuerdo N°3 del Consejo Académico de la Universidad, adoptado en su sesión N°518, de carácter ordinario, de 29 de noviembre de 2022, mediante el cual se aprueban las modificaciones al Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso.

12. El acuerdo N°6 de la H. Junta Directiva de la Universidad, adoptado en su sesión N°414, de carácter ordinario, de 16 de junio de 2023, mediante el cual se acordó aprobar el texto revisado del Reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género en la Universidad de Valparaíso.

Y vistos, además, lo dispuesto en la ley N°21.094 sobre Universidades Estatales; la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la ley N°19.880, de Bases sobre Procedimiento Administrativo; y en el D.S. N°5, de 2021, del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

1. La propuesta de valores y normas de la Universidad de Valparaíso, plasmada en su proyecto educativo, que promueve en esta casa de estudios y en la sociedad la consecución de una cultura de igual consideración y respeto entre hombres y mujeres, teniendo como base los principios de dignidad humana, de igualdad y de equidad de género.

2. La necesidad de transversalizar la perspectiva de género, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de la República en cuanto a dar cumplimiento a los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile en materia de género y derechos humanos, junto con el deber del Estado y todos los órganos que lo componen de estar al servicio de la persona humana con la finalidad de promover el bien común, para lo cual deben contribuir a crear las condiciones necesarias que permitan a cada persona su mayor realización espiritual y material posible.

3. La necesidad de aprobar mediante acto administrativo las modificaciones al Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso, contenido en el decreto exento N°1302, de 2021, realizadas para dar cumplimiento a lo prescrito en la ley N°21.369 y conforme con el artículo 1° transitorio del señalado reglamento.

DECRETO:

I.- APRUEBASE el acuerdo N°6 de la H. Junta Directiva de la Universidad, adoptado en su sesión N°414, de carácter ordinario, de 16 de junio de 2023, en que "Por unanimidad de los miembros presentes en la sesión, la Junta Directiva de la Universidad de Valparaíso acuerda aprobar las modificaciones al Reglamento contenido en el Decreto Exento N°1302 de 2021,

sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad, de acuerdo con el siguiente texto:

**REGLAMENTO SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN
LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**

**TÍTULO I
DEFINICIÓN, OBJETO Y ALCANCE**

Artículo 1°: El presente reglamento busca prevenir y sancionar al interior de la Universidad de Valparaíso aquellas conductas relacionadas con el acoso sexual, las violencias y discriminación de género, en concordancia con lo establecido en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, en la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, y en el Código del Trabajo, en tanto todas ellas vulneran derechos básicos de las personas, tales como su derecho a un trato igualitario, a la integridad física y psíquica, a la protección de su intimidad y/o a recibir una educación libre de violencia, entre otros.

Artículo 2°: Considerando que dichas conductas pueden tener tanto un carácter vertical (descendente o ascendente) como horizontal (entre pares), el presente reglamento y las definiciones y prescripciones contenidas en él, se aplicarán a académicas/os y funcionarias/os no académicas/os, independientemente de su condición contractual, y a estudiantes regulares de la Universidad.

Artículo 3°: Para efectos de este reglamento quedarán comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la universidad, ya sea que ocurran en recintos o dependencias universitarias (incluidos los campos clínicos, lugares de práctica profesional u otros recintos análogos) o fuera de ellos cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución o alguna de sus unidades académicas, sean estas de naturaleza laboral, académica o extraprogramática, o cuando las conductas puedan tener como efecto el crear un ambiente hostil para una persona miembro de la comunidad universitaria o afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de nuestra corporación de educación superior.

**TÍTULO II
DEFINICIONES**

Artículo 4°: Para los efectos del presente reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, en la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo o en otras leyes relacionadas, se entenderá por:

1. Violencia de género: cualquier conducta, acción u omisión, basada de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el sexo, expresión de género, identidad u orientación sexual, que afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su integridad personal, incluyendo las amenazas de tales actos y coacción.

En el contexto de nuestra corporación, la violencia de género puede expresarse de las siguientes formas:

- a. Violencia física: cualquier agresión que vulnera, perturba o amenaza la integridad física.
- b. Violencia sexual: toda vulneración, perturbación o amenaza al derecho a la libertad sexual y reproductiva dentro del ámbito de

la universidad, tales como burlas o represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, y el acoso sexual, entre otras análogas.

El acoso sexual se expresa a través de 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.

El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria, y es una manifestación de la violencia sexual.

- c. Violencia psicológica: cualquier acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes o vejatorios, vigilancia, coacción, exigencia de obediencia, explotación, limitación de la libertad ambulatoria dentro de la universidad o en sus campos clínicos, entre otros.
 - d. Violencia simbólica: mensajes, íconos, significados y representaciones que transmiten, reproducen y naturalizan relaciones de subordinación, desigualdad y discriminación de las mujeres o de las disidencias sexuales en la sociedad, tales como la creación de ambientes hostiles o humillantes, basados en estereotipos de género o prejuicios asociados al sexo/género, comentarios o insultos sexistas, homófobos, comentarios sexuales que resulten groseros, exhibición de material ofensivo por su carácter sexista, entre otros análogos.
2. Discriminación por género: constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la identidad sexual, la orientación sexual o la expresión de género de una persona, y que careciendo de una justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en el ámbito de la Educación Superior, tales como negar o limitar información sobre los derechos y garantías de maternidad/paternidad, negar, limitar o condicionar la carrera funcionaria/académica por razones de sexo o género, impedir u obstaculizar la paridad de género o la participación en condiciones equitativas de las mujeres o disidencias sexuales en los procesos institucionales que así lo requieran, negar o condicionar el acceso a cargos por razones de sexo o género, entre otras análogas.

Artículo 5°: Para todas las conductas descritas en el artículo precedente se considerará como agravante el que ellas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo. Asimismo, se considerará como agravante el que la persona denunciada tenga superioridad jerárquica respecto de la persona denunciante.

La concurrencia de alguna de las circunstancias agravantes anteriormente señaladas justificará la aplicación de una sanción superior, con estricta observancia del principio de proporcionalidad.

Se entenderá como conducta reiterada la realización de actos atentatorios respecto de una misma persona en más de una oportunidad o respecto de distintas personas.

En estos casos no aplicará el procedimiento establecido en el artículo 16° bis.

TÍTULO III

DE LAS DENUNCIAS Y EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Artículo 6°: Las personas presuntamente afectadas por alguna de las situaciones definidas anteriormente podrán realizar una denuncia y

solicitar que se investigue y se adopten las medidas que correspondan en el marco del presente reglamento, de conformidad con el procedimiento que se describe a continuación.

Artículo 7°: Las actuaciones que se realicen en el contexto del presente reglamento deberán cumplir las siguientes garantías:

1. Respeto y protección a las personas: los/as intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias a que dé lugar una denuncia deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, las que deberán recibir en todo momento un trato imparcial e igualitario. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante de su estamento u otra persona de su elección que les asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requiriesen. Del mismo modo, las personas presuntamente acosadas tendrán a su disposición el asesoramiento necesario durante el a lo largo del procedimiento, otorgado por las/os profesionales de la Dirección de Igualdad y Diversidad.
2. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
Las medidas que se adopten a este respecto deberán garantizar, el tratamiento reservado de la denuncia que sea compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
Las personas denunciantes y denunciadas tendrán el derecho de acceder a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N°19.628; en la ley 18.834 y en la ley 21.094, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.
3. Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas, y a su vez, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.
4. Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. Prohibición de represalias: La universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación relativa a las conductas incluidas en el presente reglamento.
6. En el caso que se demostrara que alguno/a de los/as implicados/as en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda con el objeto de sancionar este hecho.

Artículo 8°: El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito de reclamación dirigido al rector o la rectora de la Universidad o al decano o la decana de la facultad respectiva, según corresponda, de conformidad con el modelo propuesto por la Dirección de Igualdad y Diversidad, el cual estará disponible en la página web institucional, en el apartado relativo a dicha Dirección, y que se adjunta en el anexo 1 del presente decreto.

El escrito podrá entregarse presencialmente o enviarse a la Dirección de Igualdad y Diversidad a través de una casilla de correo electrónico creada especialmente con este fin.

Artículo 9°: El plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa y reglamentaria para las conductas reguladas por el presente reglamento, será aquel establecido en el Estatuto Administrativo para la prescripción de las responsabilidades administrativas, esto es, de cuatro años a contar de ocurrida la o las conductas objeto de reproche y, en el caso de conductas persistentes, desde la última vez ocurrida la misma.

No obstante, si hubieren hechos que pudieren ser constitutivos de delito, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

Artículo 10°: Se considerarán personas legitimadas a los efectos de la presentación de un escrito de reclamación:

1. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, se considere afectada por una o más de las conductas descritas anteriormente, ya sea que actúe por sí misma o por medio de sus representantes legales o convencionales.
2. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de violencia o discriminación de género. En este último caso, deberá constar el consentimiento de la o las personas presuntamente afectadas.

Artículo 11°: Quienes presenten reclamos de conformidad con el procedimiento antes señalado, tendrán derecho a obtener una respuesta por escrito con el resultado de esta. Para la elaboración de dicha respuesta, la autoridad respectiva, según corresponda, deberá tener a la vista el informe que a este efecto elabore la Comisión Técnica a la que se refieren los artículos siguientes.

Artículo 12°: Existirá una Comisión Técnica integrada por personas debidamente capacitadas en perspectiva de género y derechos humanos, cuya misión será asesorar a la autoridad respectiva en el análisis de los reclamos formulados en el marco del presente reglamento, conformada por:

1. Un/a trabajador/a social designado/a por la o el secretario/a general, a proposición del o la decano/a de la Facultad de Ciencias Sociales.
2. Un/a psicólogo/a clínico/a designado/a por la o el secretario/a general, a proposición del o la decano/a de la Facultad de Ciencias Sociales.
3. Un/a abogado/a designado/a por el o la rector/a, a proposición de la o el fiscal general, quien actuará como secretario/a de la misma. La persona designada para este efecto no podrá pertenecer a la Fiscalía.

Para cada uno de los casos se designará una persona suplente que deberá cumplir los mismos requisitos que la persona titular y que concurrirá en su reemplazo en caso de ausencia de esta.

Los y las integrantes titulares y suplentes de la Comisión Técnica serán designados/as mediante decreto exento por el o la rector/a y durarán dos años en esta función pudiendo ser designados/as por períodos sucesivos.

Artículo 13°: Las personas denunciantes podrán impugnar a uno/a o más integrantes de la Comisión Técnica sin expresión de causa, quién será reemplazado/a por la persona suplente.

Artículo 14°: Recibido un reclamo, el o la directora/a de la Dirección de Igualdad y Diversidad, procederá a convocar a la Comisión Técnica, la que deberá sesionar en el plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha de su recepción. La Dirección de Igualdad y Diversidad contará con un plazo de tres días hábiles, desde efectuada la sesión, para remitir a la autoridad

respectiva, tanto el reclamo como el informe elaborado por la Comisión Técnica en relación con el mismo.

Artículo 15°: La Comisión Técnica sólo podrá sesionar con la totalidad de sus integrantes y adoptará sus decisiones por la mayoría de sus miembros.

De cada una de sus sesiones se elevará un acta que contendrá: el número de la sesión, la fecha en que se realizó, los/as asistentes a la misma, su hora de inicio y término, la tabla con los casos tratados, las medidas sugeridas, y los acuerdos unánimes o mayoritarios a los que se haya llegado en cada uno de ellos, con los fundamentos de los mismos.

Cada acta de acuerdo será firmada por las tres personas integrantes de la Comisión en señal de conformidad y los acuerdos adoptados respecto de cada reclamación deberán ser elevados a la autoridad respectiva, según corresponda, por el o la encargado/a de la Dirección de Igualdad y Diversidad.

Artículo 16°: Una vez analizados los antecedentes que les hayan sido remitidos, la Comisión deberá deliberar respecto del reclamo y elaborar un informe escrito sugiriendo a la autoridad respectiva, según corresponda:

1. No admitir, de forma fundada, a trámite el escrito de reclamación por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
2. Admitir la denuncia y continuar la tramitación con la sugerencia de instruir un proceso disciplinario.
3. Admitir la denuncia y continuar la tramitación a través de un procedimiento de conciliación, conforme lo dispuesto en el artículo siguiente.
4. Sugerir la adopción de medidas administrativas inmediatas, tales como la representación por escrito de las conductas reclamadas o, en el caso de los o las funcionarios/as académicos/as y no académicos/as, cursar una anotación de demérito.
5. Dependiendo de la naturaleza de los hechos conocidos podrá, además, sugerir la adopción de medidas tales como: el cambio de sección u otras facilidades académicas para los o las estudiantes, o el traslado de los o las funcionarios/as o académicos/as afectados/as cuando ello sea posible, o la adopción de medidas de acompañamiento o de apoyo psicosocial, entre otras. En el caso de las medidas relacionadas con estudiantes, ellas podrán ser aplicadas con efecto retroactivo, cuando ello corresponda.

Con el objeto de evitar la revictimización y como medida de protección para evitar la exposición reiterada de las personas denunciantes, recibida la denuncia por la Dirección de Igualdad y Diversidad, el o la psicólogo/a especialista de dicha dirección realizará una primera entrevista con la persona denunciante, la cual podrá ser videograbada con la autorización expresa de la persona afectada, con el objeto de ser transcrita e incorporada en el procedimiento disciplinario, en el caso de instruirse, debiendo velar por su adecuada custodia y eliminación al término de la etapa indagatoria en el respectivo proceso. Para el caso que no se inicie proceso disciplinario, y se haya grabado la primera entrevista con la persona denunciante, la Dirección de Igualdad y Diversidad deberá dejar constancia de la denuncia y posteriormente eliminar el video.

Las personas denunciantes podrán optar por comparecer a declarar en el procedimiento disciplinario, y en esta instancia también se preferirá videgrabar la respectiva audiencia, con el consentimiento expreso del o la declarante.

Serán de tratamiento reservado y sensible las videgrabaciones de las entrevistas con las personas involucradas, y para todos los efectos legales se considerarán que forman parte del procedimiento disciplinario hasta su eliminación al término de la etapa indagatoria, una vez transcrita la declaración, con el objeto de garantizar la no revictimización.

Artículo 17°: Si los hechos denunciados no revistieren la gravedad suficiente para iniciar un proceso disciplinario y contando con el acuerdo de las partes denunciante y denunciada, el o la Director/a de Igualdad y

Diversidad propondrá las bases de acuerdo para una conciliación, en que la persona denunciada aceptando los hechos o reconociendo el daño causado, deberá comprometerse a una o más medidas de reparación, tales como petición de disculpas escritas, públicas o privadas; participación en talleres de género y no discriminación u otras acciones, estrategias o iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de esta naturaleza y/o reestablecer el entorno en que se encontraba la persona afectada antes de la ocurrencia de los hechos, la que será remitida para su aprobación a la autoridad llamada a ejercer la potestad disciplinaria. Se levantará un acta de los acuerdos alcanzados, su forma y plazo de cumplimiento, pudiendo ordenar acciones que permitan dar cumplimiento al acuerdo. La Dirección de igualdad y diversidad deberá realizar las acciones de seguimiento de las medidas acordadas. En caso de incumplimiento de la conciliación se instruirá un proceso disciplinario.

Para el caso de que las bases de acuerdo de la conciliación se frustren, la autoridad competente valorará fundadamente la instrucción de un proceso disciplinario o la adopción de medidas de protección, separada o conjuntamente.

Asimismo, y solo en el caso de procesos disciplinarios que involucren a integrantes del estamento estudiantil, durante la sustanciación de un proceso disciplinario, el/la fiscal o investigador/a podrá, siempre que cuente con el acuerdo de las partes denunciante y denunciada, y si los hechos denunciados no revistieren la gravedad suficiente para aplicar una medida disciplinaria expulsiva, llevar a cabo una conciliación en la cual la persona denunciada, aceptando los hechos y/o reconociendo el daño causado, deberá comprometerse a una o más medidas de reparación, tales como petición de disculpas escritas, públicas o privadas; participación en talleres de género y no discriminación u otras acciones, estrategias o iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de esta naturaleza y/o reestablecer el entorno en que se encontraba la persona afectada antes de la ocurrencia de los hechos. De la conciliación se levantará un acta que constará en el expediente sumarial, con los acuerdos alcanzados, su forma y plazo de cumplimiento. Durante el plazo para el cumplimiento de los acuerdos de la conciliación se suspenderá temporalmente la sustanciación del procedimiento hasta su verificación. De constatar, el o la sustanciador/a del procedimiento, el cumplimiento de la conciliación, remitirá a la autoridad respectiva la vista fiscal que proponga la absolución o sobreseimiento definitivo del proceso disciplinario para su aprobación. En caso de incumplimiento de la conciliación se reanudará el proceso disciplinario.

El resultado de la conciliación será informado a las autoridades académicas o administrativas a las que pertenezcan las partes involucradas a efectos de colaborar en la eficacia de las medidas convenidas.

Artículo 18°: En el caso que las conductas objeto de reclamo hayan ocurrido al interior de un campo clínico o lugar de práctica profesional y hayan sido protagonizados por personas que no son académicas, funcionarias o estudiantes de la Universidad, corresponderá a la autoridad frente a la cual se realiza el reclamo, una vez recibido el informe de la Comisión Técnica, representar esta situación ante el director del servicio o la autoridad de la institución que corresponda y solicitarle que adopte las medidas correspondientes para esclarecer los hechos y/o garantizar condiciones académicas idóneas. Lo anterior sin perjuicio que se adopte otro tipo de medidas como las contenidas en el numeral 5 del artículo 16.

Artículo 19°: Dentro del plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión, la autoridad correspondiente deberá comunicar por escrito a la persona denunciante la resolución que haya adoptado respecto de su caso, quien podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la ley N°19.880, o en otras leyes que resultaren aplicables.

Dentro del mismo plazo, la autoridad respectiva deberá comunicar su decisión y las medidas de protección adoptadas a la Dirección de Igualdad

y Diversidad, y, en caso de instruir procedimiento disciplinario, comunicarlo a la Fiscalía General.

La Fiscalía General informará trimestralmente a la Dirección de Igualdad y Diversidad, el avance de los procesos disciplinarios regulados en este reglamento.

Asimismo, la Dirección de Igualdad y Diversidad, con la misma periodicidad, informará a la Fiscalía General de las denuncias recibidas en las cuales la Comisión Técnica haya recomendado la instrucción de un proceso disciplinario. De igual manera, la Dirección de Igualdad y Diversidad informará al rector por intermedio de la o el secretaria/o general respecto de su gestión y cumplimiento de objetivos.

En aquello que corresponda al rector o rectora se deberá comunicar a las autoridades de las facultades la decisión que adopte en relación con la denuncia hecha contra alguno/a de sus integrantes.

Artículo 20: El proceso disciplinario será instruido por la autoridad competente, designando a un/a o un profesional que dependa técnicamente de la Fiscalía General y que se encuentre debidamente capacitado en género y derechos humanos, en calidad de investigador/a o fiscal sumariante. El ministro de fe respectivo practicará la notificación correspondiente para sustanciación del proceso disciplinario.

Durante el proceso disciplinario la o el fiscal o investigador/a podrá decretar medidas de protección para proteger y minimizar los impactos de eventuales conductas vulneratorias.

Artículo 21°: En casos calificados, tales como buenos antecedentes de estudio o funcionarios, conducta anterior irreproachable o colaboración sustancial en la investigación, se podrá imponer a la persona infractora, estudiante o funcionario/a una medida disciplinaria de menor gravedad, siempre y cuando no sean de aquellas conductas en que la ley o el reglamento ha contemplado expresamente una sanción disciplinaria específica.

TÍTULO IV

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN, ACCESORIAS, LA REPARACIÓN Y LAS SANCIONES.

Artículo 22°: Podrán adoptarse una o más medidas que se estimen adecuadas para el cumplimiento del objetivo de protección perseguido, en especial, alguna de las siguientes:

1. En relación con estudiantes:
 - a. Justificación de inasistencia a determinadas evaluaciones o clases.
 - b. Rendición de evaluaciones o realización de actividades académicas en espacios o tiempos distintos a los programados o mediante plataformas digitales.
 - c. Coordinación para el apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
2. En relación con funcionarias/os, sin perjuicio de lo establecido en la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo:
 - a. Prohibición de contacto entre las partes.
 - b. Traslado temporal de las partes afectadas.
 - c. Facilidades en la realización de labores funcionarias.
 - d. Coordinación para el apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Artículo 23°: Serán medidas de protección las adoptadas por la autoridad respectiva o el/la investigador/a o fiscal sumariante, una vez formulada la denuncia, antes de la instrucción de un proceso disciplinario y/o durante la sustanciación del mismo. Tales medidas corresponden a las señaladas en el artículo precedente, sin perjuicio de la facultad de decretar otras análogas, considerando la naturaleza de los hechos denunciados. Dichas medidas tendrán un carácter reparatorio cuando se decreten como resultado del proceso disciplinario cuando no haya sido posible determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil.

Artículo 24°: La reparación tendrá por objeto restituir los derechos y mejorar la situación de las personas afectadas por la violencia o discriminación de género mediante la implementación de un conjunto de medidas educativas, psicosociales, administrativas, académicas y simbólicas orientadas a la protección y la no repetición, en concordancia con lo establecido en la Política Integral contra las violencias de género y la discriminación, y el Plan de Igualdad de la Universidad. La finalidad de estas medidas es la reparación de las personas y de la comunidad afectadas por los hechos que originaron el proceso disciplinario y dieron lugar a la aplicación de una sanción.

Serán eminentemente educativas, psicosociales, simbólicas y administrativas, tendientes a mitigar los efectos provocados, tales como, término del convenio de honorarios cuando la persona denunciada se encuentre vinculada a la Universidad en esta modalidad, poner en conocimiento del empleador cuando se trate de personal dependiente de personas naturales o jurídicas con contrato o convenio vigente con la Universidad (concesionarios de casinos, campos clínicos o de práctica, y otros similares), debiendo incorporarse como causal de término anticipado de tales contratos o convenios, la intervención a través de la Dirección de Igualdad y Diversidad, mediante la dictación de cursos o capacitaciones en materia de género y derechos humanos en la comunidad afectada y/o la asistencia a cursos de género y derechos humanos de la persona sancionada, entre otras análogas.

Artículo 25°: Tendrán el carácter de accesorias las medidas adoptadas en conjunto con la aplicación de la medida disciplinaria correspondiente, cuando el o la funcionario/a o estudiante de la Universidad tengan o puedan gozar de ciertos beneficios o calidades especiales, y tendrán la finalidad de suprimir y restringir el acceso a aquellos, tales como la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas, entre otras análogas.

De acreditarse la comisión de las conductas descritas en el artículo 4° del presente reglamento por parte de los estudiantes y personal funcional de la universidad, se aplicarán las sanciones establecidas en el decreto exento N°610, de 1983, o la norma que lo reemplace, y las sanciones prescritas en la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, respectivamente.

Artículo 26°: Las personas involucradas en el proceso disciplinario tendrán derecho a conocer los cargos, presentar alegaciones, pruebas, y deducir recursos, en contra de los actos administrativos que contengan las decisiones de las respectivas autoridades, de acuerdo con los términos contemplados en la ley N°19.880, ley N°18.834 y en otras leyes y reglamentos que resultaren aplicables.

Artículo 27°: El o la secretario/a general deberá certificar el cumplimiento de las medidas disciplinarias, accesorias y de reparación ordenadas por el rector o rectora al término de una investigación sumaria o sumario administrativo, en su calidad de ministro/a de fe de la universidad. A su vez, los o las secretarios/as de facultades deberán certificar el cumplimiento de las medidas disciplinarias, accesorias y de reparación ordenadas por el decano o la decana correspondiente al término de una investigación sumaria, en su calidad de ministro/a de fe de la respectiva facultad.

En ambos casos, ante el eventual incumplimiento de las medidas decretadas, la persona ministra de fe respectiva deberá certificar al efecto e informar a la autoridad correspondiente para que inicie las gestiones necesarias para la observancia de dichas medidas.

Artículo 28°: Anualmente, la Dirección de Igualdad y Diversidad, realizará una evaluación de su funcionamiento y del presente reglamento, mediante un proceso participativo que asegure la paridad de género, la representación equilibrada de los distintos estamentos de la universidad, con estricto

apego a los principios de equidad de género consagrados en los tratados ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

Artículo 29°: Corresponderá a la Dirección de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, gestionar las acciones destinadas a la debida capacitación y difusión de los modelos de prevención, investigación y sanción, y de reparación.

Artículo 30°: Lo dispuesto en el presente reglamento es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Contraloría Interna."

II. APRUEBASE el nuevo formulario de denuncia contenido en el anexo N°1, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del reglamento que por este acto se aprueba, sin perjuicio de las mejoras o modificaciones que puedan introducirse en el futuro, cuyo texto es el siguiente:

III. CONSTITÚYASE la Comisión Técnica de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12° del reglamento que por este acto se aprueba, una vez que se encuentre totalmente tramitado.

IV. El presente decreto entrará en vigor una vez que se encuentre totalmente tramitado, fecha en la cual se entenderá derogado el decreto exento N°1302, de 2021, el que se mantendrá vigente sólo para los efectos de la total tramitación de las denuncias interpuestas con antelación a la promulgación de este acto administrativo.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN POR LA CONTRALORÍA INTERNA, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

OSVALDO CORRALES JORQUERA
RECTOR

OCJ/DME/DRM

DISTRIBUCIÓN: CONTRALORÍA INTERNA-SECRETARÍA GENERAL-PRORRECTORÍA-
FISCALÍA GENERAL-VICERRECTORIAS-FACULTADES-ESCUELAS-INSTITUTOS-CAMPUS-
OFICINA DE PARTES.