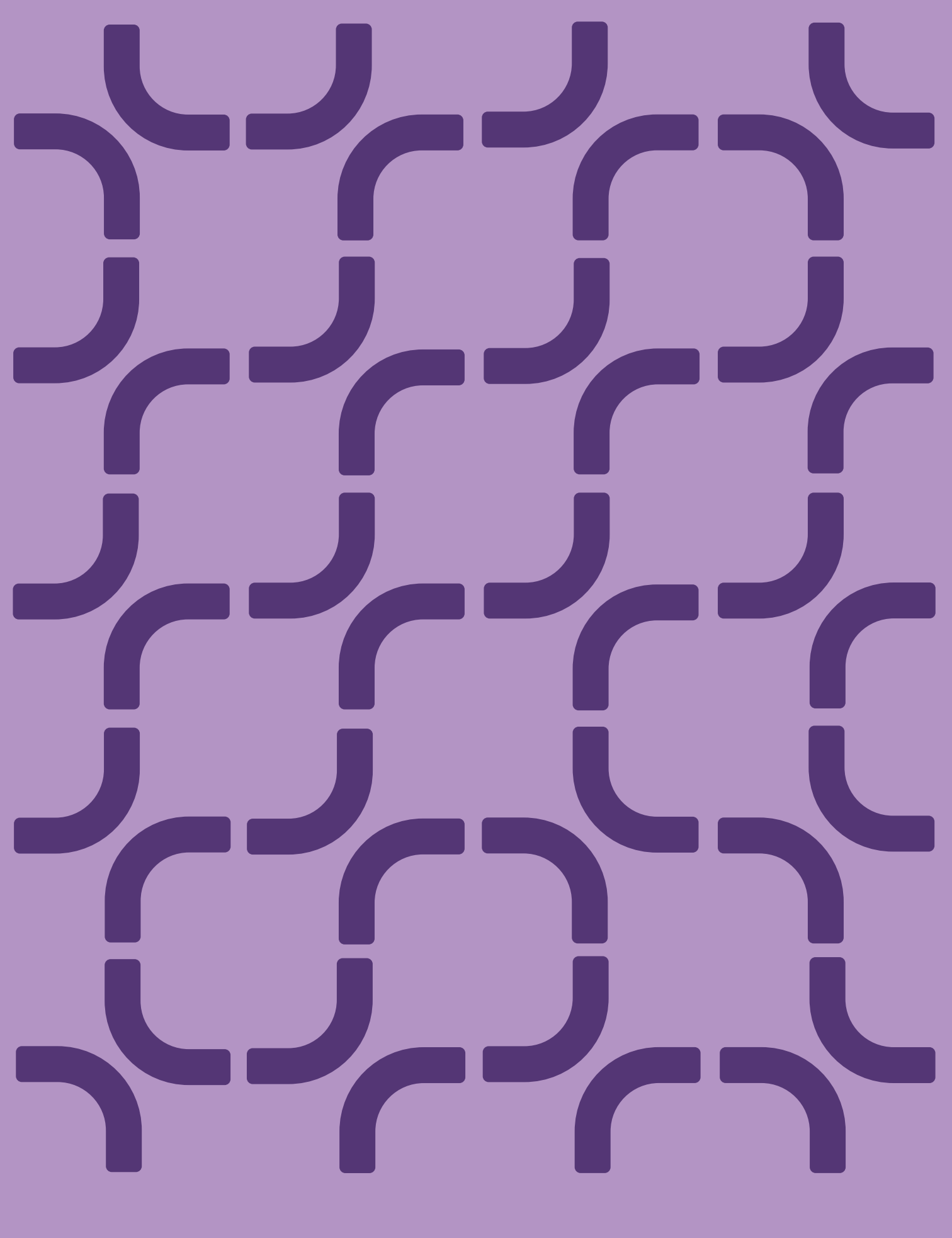
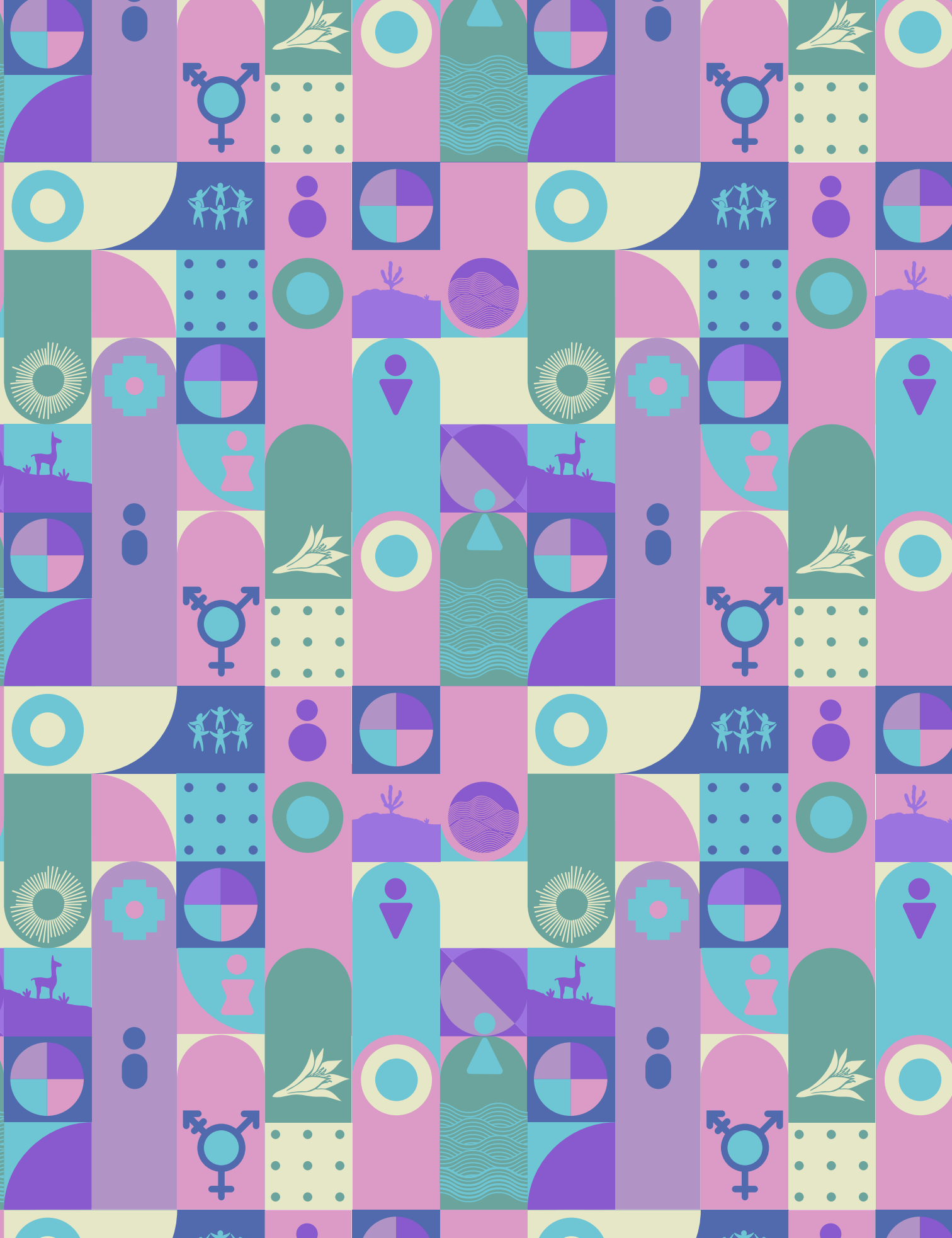




UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA

**ORDENANZA DE  
INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN FRENTE  
A CONDUCTAS  
CONSTITUTIVAS  
DE ACOSO SEXUAL,  
VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN  
ARBITRARIA**









UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

# CONTENIDO

# I

## Título I / Normas Generales

---

11

Artículo 1. Disposiciones preliminares

11

Artículo 2. Definiciones

13

Artículo 3. Medios comisivos

17

Artículo 4. Objeto

17

Artículo 5. Garantías derivadas del Debido Proceso

18

# II

## Título II / Órganos Responsables

---

21

Artículo 6. Órganos responsables

21

# III

## Título III / Procedimientos de actuación frente a denuncias

---

22

**Párrafo 1 Formalización de la denuncia**

22

Artículo 7. Denuncia

22

Artículo 8. Formulario de denuncia

22

Artículo 9. Requisitos de la denuncia

23

Artículo 10. Denuncias realizadas por terceras personas

25

Artículo 11. Ratificación de la denuncia

25

Artículo 12. Periodo de información previa

25

Artículo 13. Formalización de la denuncia

26

**Párrafo 2 Registro de denuncias**

26

Artículo 14. Registro de denuncias

26

**Párrafo 3 De las Obligaciones de denuncia**

26

Artículo 15. Obligación de denunciar para la comunidad universitaria

26

Artículo 16. Obligación de denunciar por hechos constitutivos de delito

27

**Párrafo 4 Tramitación denuncia**

27

Artículo 17. Informe Técnico

27

Artículo 18. Autoridad competente

28

**Párrafo 5 Medidas de resguardos temporales**

28

Artículo 19. Medidas de resguardo temporales

28

Artículo 20. Aplicación de medidas de resguardo temporales

29

<b>Párrafo 6 Instrucción del procedimiento disciplinario</b>	<b>30</b>
Artículo 21. Instrucción de procedimiento disciplinario	30
Artículo 22. Recursos	31
Artículo 23. Notificación de la resolución que instruye procedimiento disciplinario	31
<b>Párrafo 7 De la Fiscalía de Género</b>	<b>32</b>
Artículo 24. Fiscalía de Género	32
Artículo 25. Nómina de Fiscalías de Género	32
Artículo 26. Comunicaciones	33
Artículo 27. Pronunciamiento sobre medidas de resguardo temporales	33
Artículo 28. De los medios probatorios	34
Artículo 29. Entrevistas video grabadas	34
Artículo 30. De las medidas preventivas o cautelares	34
Artículo 31. Sobreseimiento temporal	35

# IV

## **Título IV / Circunstancias Modificatorias de Responsabilidad**

**37**

Artículo 32. Agravantes	37
Artículo 33. Atenuantes	38

# V

## **Título V / Sanciones**

**39**

Artículo 34. Sanciones casos estamento estudiantil	39
Artículo 35. Sanciones casos estamentos académico y funcionario	40
Artículo 36. Sanciones accesorias	40

# VI

## **Título VI / Medidas de reparación**

---

42

Artículo 37. Medidas de reparación

42

# VII

## **Título VII / Otras medidas**

---

43

Artículo 38. Apercebimiento

43

Artículo 39. Obligación de confidencialidad y  
reserva del procedimiento

43

# VIII

## **Título VIII / Difusión e Información**

---

45

Artículo 40. Difusión

45

# IX

## **Disposiciones Transitorias**

---

46

Artículo 1 transitorio

46

Artículo 2 transitorio

46

Artículo 3 transitorio

47

Artículo 4 transitorio

47



# INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN FRENTE A CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

## TÍTULO I

### NORMAS GENERALES

#### Artículo 1. Disposiciones preliminares:

a) De las personas destinatarias: Las conductas de acoso, violencia y discriminación arbitraria establecidas en el presente instrumento son aplicables a todas las personas que integran la Comunidad Universitaria en los términos del artículo 2 inc. 3 de la Ley N° 21.369, por lo que quedan 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 de Atacama. Lo anterior, independientemente de su estamento o calidad contractual, quedando comprendidas como personas destinatarias las personas contratadas a honorarios o que presten servicios para la institución bajo la dependencia de otras instituciones y/o empresas.

b) Ámbito espacial: La potestad de la Universidad de Atacama para investigar y sancionar las conductas contempladas en la presente ordenanza se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole, organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas de conformidad al artículo

Nº 1 letra a) de esta Ordenanza, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad de Atacama, lo anterior de conformidad al artículo 2 inc. 4 de la Ley Nº 21.369. De igual manera, la presente Ordenanza tendrá aplicación respecto de cualquier hecho que tenga lugar en actividades que no hayan sido organizadas o desarrolladas por la Universidad, con independencia del lugar donde se desarrollen, tengan o no lugar en las dependencias institucionales siempre que tales hechos digan relación con personas descritas en el literal a) de este artículo.

c) De las personas que prestan servicios para la institución bajo la dependencia de otras instituciones y/o empresas: En particular, respecto a las personas vinculadas con la Universidad que se encuentren bajo dependencia jurídica de terceros, como contratistas y subcontratistas o condiciones similares, les serán aplicables las medidas o sanciones que contemplen sus respectivos contratos, convenios de colaboración, o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Universidad de Atacama, sin perjuicio de eventuales responsabilidades civiles o penales, y la observancia del principio de probidad administrativa.

Las disposiciones de la presente Ordenanza serán parte integrante, y, por tanto, obligatorias, en los contratos de trabajo de personal docente, de investigación y administrativo; en los contratos de prestación de servicios educacionales que suscriba el estudiantado; contratos de prestación de servicios en calidad de honorarios, contratos de suministros de bienes y prestación de servicios, bases de licitación, o cualquier otro instrumento que la institución celebre para el cumplimiento de sus fines y propósitos

institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.

Para tales efectos, se tendrá especialmente presente, criterios de evaluación en los procesos de licitación que lleve a cabo la Universidad que contribuyan a la construcción de espacios universitarios seguros.

## **Artículo 2. Definiciones:**

Son conductas prohibidas para las personas integrantes de la comunidad Universitaria, el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria. Para efecto de esta Ordenanza, se considerará como:

**1) Violencia de Género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Para estos efectos se considerará violencia de género aquella que se realice por medios físicos, sexuales, psicológicos, económicos y electrónicos, sin perjuicio de las manifestaciones de violencia de género ya definidas en la Política Integral de Igualdad de Género, las cuales se dan por expresamente reproducidas.

**2) Discriminación arbitraria:** Se entiende por discriminación arbitraria, toda distinción exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la Republica y los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes en particular cuando se

funden en motivos tales como la raza, la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, enfermedades, neurodivergencias, condiciones, y/o discapacidades.

Entre otras, se entenderán como conductas de discriminación arbitraria en los siguientes casos:

- a) Ignorar el nombre social, la identidad o expresión de género de manera deliberada y maliciosa con la finalidad de causar perjuicio o menoscabo.
- b) Referirse en forma despectiva u ofensiva sobre el sexo, orientación sexual, identidad o expresión género de alguna persona.
- c) Referirse en forma despectiva u ofensiva en razón de la existencia de alguna neuro divergencia, condición y/o en situación de discapacidad.
- d) Referirse en forma despectiva u ofensiva en contra de alguna persona por encontrarse en situación de enfermedad.

**3) Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un

entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado, de conformidad al artículo 2 inc. 2 de la Ley 21.369.

Entre otras, serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) 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.
- b) Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado ni consentido, tal como: tocar el cuerpo sin necesidad justificada, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, y toda coacción ejercida para mantener algún tipo de actividad sexual.
- c) Conducta verbal de naturaleza sexual, tales como: insinuaciones sexuales no consentidas, proposiciones o presión para realizar algún tipo de actividad sexual en el espacio de estudio, de trabajo o fuera de este, referencias verbales sobre el cuerpo de otra persona, así como comentarios de índole sexual.
- d) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual, tal como: exposición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas persistentes o sugestivas con carácter sexual, sonidos

relativos a la actividad sexual o gestos de carácter sexual, acercamientos inapropiados, arrinconar o alguna persecución que provoquen incomodidad y no sean deseados ni consentidos por la persona afectada.

e) Proferir amenazas o extorsión de difusión de rumores de carácter sexual, fotografías, vídeos o situaciones similares que puedan ser vulneratorias para la persona afectada.

f) Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual no consentidas por quien las recibe, pudiendo presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la persona afectada, tales como: cambios arbitrarios en las condiciones materiales de estudios, cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación en la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en el tiempo, espacio o contenido y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado. Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico, ausencias, desmotivación, incapacidades, no cumplimientos con los requisitos del curso y deserción.

g) Amedrentar con no contratar, con no poder desarrollar una carrera funcionaria correcta o ver imposibilitada posibilidades laborales en caso de que no se accedan a solicitudes sexuales requeridas no consentidas.

h) Acercamiento corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten indeseadas y ofensivas para quien las reciba; dichas conductas pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la parte afectada, pudiendo

reflejarse en: modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, asignaciones o rebajas de horas extraordinarias, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo y espacio laboral, vulneración de derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio, afectando el normal desarrollo profesional o académico de la persona afectada.

### **Artículo 3. Medios comisivos:**

Las conductas descritas en el artículo anterior se considerarán ejecutadas independientemente de la forma en que se lleven a cabo. Esto incluye, pero no se limita a, modalidades verbales, no verbales, físicas, presenciales, virtuales y telemáticas así como cualquier medio electrónico utilizado para su ejecución. Se entenderá por medios virtuales, telemáticos o también conocido como ciberacoso, la intimidación, acoso, amenazas, extorsión y cualquier otra conducta que vulnere a alguna persona y que se realicen a través de medios o dispositivos digitales. Los medios digitales podrán ser todo tipo de redes sociales (instagram, tiktok, facebook, telegram, etc.), sitios webs, correo electrónico, blogs, y en general cualquier medio de comunicación digital.

### **Artículo 4. Objeto:**

La presente Ordenanza tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción, investigación y sanción por conductas cometidas por las personas señaladas en la letra a) del artículo 1º, que sean constitutivas de alguna de las conductas descritas en el artículo 2º de esta ordenanza. Además de establecer instrucciones relativas a la protección y

reparación de las personas afectadas por este tipo de conductas. Lo anterior, conforme dispone la Ley N°21.369 que “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior”.

#### **Artículo 5. Garantías derivadas del Debido Proceso:**

**a) Respeto y protección de Derechos Humanos:** Todas las actuaciones y diligencias realizadas deberán realizarse con el debido respeto y protección de la dignidad y los derechos de las personas involucradas.

**b) Perspectiva de género:** En todo el proceso, se velará por la aplicación de la perspectiva de género y el enfoque de Derechos Humanos. De tal manera de analizar y observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo valorar las implicaciones que tienen, para todas las personas, cualquier legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles, de manera que puedan beneficiarse igualmente y no perpetuar la desigualdad.

**c) Celeridad:** Consiste en la tramitación del procedimiento con la debida diligencia, sin dilaciones innecesarias, respetando los plazos establecidos por los cuerpos normativos que regulan los procedimientos disciplinarios aplicables a las personas que integran la comunidad universitaria y las disposiciones contenidas en esta ordenanza.

**d) Prohibición de victimización secundaria:** Se evitará producir a las personas una afectación adicional a las que ya han sido objeto, por lo que todas las actuaciones están encaminadas a salvaguardar su integridad con la máxima diligencia.

Desde la Fiscalía de Género existirá especial cuidado desde el momento de ratificar la denuncia por la persona eventualmente afectada, esto es, que entenderán por ratificada la denuncia con la respuesta afirmativa o negativa de la misma, y en el evento que la persona afectada quiera brindar más información lo realice, pero no consultar nuevamente por lo que se encuentra expresamente en la denuncia.

Además, se considerará especialmente lo señalado en el artículo 4 inc. 2 de la Ley N° 21.369, por lo que, todas las entrevistas se realizarán preferentemente mediante entrevista videograbada salvo solicitud de la persona entrevistada. Salvaguardando y priorizando lo indicado por la persona a entrevistar.

**e) Confidencialidad y reserva:** Las personas intervinientes en los procedimientos tanto formalizados como no formalizados, deberán guardar estricta reserva respecto de los hechos y antecedentes que tomen conocimiento en el marco de dichos procesos. Para el caso del funcionariado, la infracción a la obligación de confidencialidad y de reserva vulnera los principios rectores del procedimiento y eventualmente podrá traer aparejada responsabilidad administrativa por infracción a lo dispuesto en el art. 61 letra h) del Estatuto Administrativo, previa instrucción del procedimiento disciplinario, cuando corresponda. Para el caso del estudiantado, la infracción a la obligación de confidencialidad y reserva, constituirá una falta de aquellas contempladas en la Ordenanza de derechos y deberes de los estudiantes de la Universidad de Atacama o su equivalente, de acuerdo a la graduación que realice la Fiscalía a cargo de la sustanciación del procedimiento.

**f) Protección a la persona afectada:** La Universidad deberá garantizar la protección de las personas afectadas por situaciones de acoso, violencia

de género y/o discriminación arbitraria, a través de la adopción de medidas pertinentes para garantizar el derecho de protección de la dignidad de las personas afectadas. En este sentido la Universidad procurará la implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a la persona afectada de cualquier situación que pudiera generarle un daño o poner en riesgo su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.

**g) Presunción de inocencia:** Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por una resolución firme.

**h) Enfoque diferencial y especializado:** La atención que se brinde a las personas deberá realizarse de manera particularizada, tomando en consideración su grado de vulnerabilidad y sus condiciones personales. Dicha atención, deberá otorgarse a través de profesionales que cuenten con la especialización, experiencia y formación adecuada en perspectiva de género y Derechos Humanos, conforme a los requisitos de la ley 21.369. Lo anterior, teniendo en consideración el principio de interseccionalidad de la presente Política.

## TÍTULO II

### ÓRGANOS RESPONSABLES

#### Artículo 6. Órganos responsables:

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 21.369, la Universidad de Atacama contará con:

**a. Departamento de Género:** se encargará de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre prevención del acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. El Departamento de Género depende jerárquicamente de la Dirección de Género, Diversidades e Inclusión.

**b. Fiscalía de Género:** responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria, de la protección y reparación de las personas afectadas. La Fiscalía de Género depende jerárquicamente de la Contraloría Universitaria.

Estas unidades estarán integradas por personas capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género y funcionarán separadas e independientes entre sí. Ambas unidades contarán con presupuesto suficiente para el desarrollo de sus funciones.

## TÍTULO III

### PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS

#### Párrafo 1

#### Formalización de la denuncia

#### Artículo 7. Denuncia:

La denuncia podrá ser realizada por la persona afectada por una situación de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, o por una tercera persona que haya tomado conocimiento de los hechos.

Esta podrá realizarse de manera verbal, escrita, presencial o por medios electrónicos, y deberá presentarse ante el Departamento de Género. Este último deberá disponer de los medios idóneos para recibir las denuncias, tanto medios electrónicos como presenciales.

#### Artículo 8. Formulario de denuncia:

Para los efectos previstos en el artículo precedente, el Departamento de Género pondrá a disposición de toda persona, un formulario único de denuncia. El documento se encontrará disponible de manera física en oficinas del Departamento de Género y de manera digital en los medios electrónicos institucionales.

## Artículo 9. Requisitos de la denuncia:

Se establecen los siguientes requisitos mínimos para la presentación de denuncias:

- a) Fecha de la denuncia.
- b) Individualización de la persona denunciante (nombre completo, cédula de identidad, correo electrónico personal). Si la persona afectada es distinta que la persona denunciante, deberá indicar dicha información.
- c) Individualización de la persona denunciada, si la hubiere identificada, en el caso en que no exista identificación de la parte denunciada, de igual manera se cursará la denuncia y eventualmente se sancionará a quien o quienes resulten responsables por los hechos denunciados e investigados por la Fiscalía de Género.
- d) Vinculación de las partes con la Universidad.
- e) Relación breve de los hechos denunciados.
- f) Indicación de medios de prueba, si los hubiera.
- g) Firma de la persona denunciante.
- h) Acuerdo de confidencialidad firmado por la persona denunciante.

Las denuncias que no cumplan con los requisitos señalados deberán ser corregidas en un plazo máximo de 2 días hábiles desde la notificación realizada por el Departamento de Género. Transcurrido el plazo señalado, ante el incumplimiento de los requisitos dispuestos en este artículo, se entenderá como no presentada la denuncia.

Solamente para aquellos casos en que se pretende denunciar hechos que serían constitutivos de acoso sexual, de conformidad a lo dispuesto en la

Ley N°21.643, al recepcionar la denuncia deberán implementarse medidas de protección y resguardo.

Si es que la denuncia fuere inconsistente, incoherente o incompleta, se otorgará a la persona denunciante el plazo de dos días hábiles para completar antecedentes o información faltante. En caso de no completarse la información, se podrá desestimar la denuncia, para el caso en que la parte denunciante pertenezca al estamento académico o funcionario, el Departamento de Género, deberá emitir un informe dirigido al Jefatura Superior del Servicio junto a la propuesta de acto administrativo fundado para desestimar la denuncia. Una vez totalmente tramitado el acto, éste deberá ser notificado a la persona denunciante en un plazo de cinco días hábiles, quien podrá ejercer el derecho establecido en el art. 160 del Estatuto Administrativo. Lo anterior, en concordancia al inciso 2° del artículo N°7 del Procedimiento de Investigación de Acoso Laboral, Sexual y Violencia del Trabajo aprobado por REX N°372 del 06 de septiembre de 2024.

En el caso que la persona denunciante corresponda al estamento estudiantil, el Departamento de Género desestimará la denuncia por no cumplir con los requisitos formales y plazo establecido de enmienda de dichos requisitos, notificando a través de su correo electrónico.

**Artículo 10. Denuncias realizadas por terceras personas:**

Una tercera persona que conozca de eventuales hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria, podrá presentar denuncia ante del Departamento de Género. La denuncia se entenderá formalizada una vez realizadas las gestiones indicadas en el art. 11, sobre ratificación de la denuncia.

**Artículo 11. Ratificación de la denuncia:**

En los casos contemplados en el art. 10 de esta Ordenanza, el Departamento de Género deberá citar a la persona eventualmente afectada por los hechos denunciados por la tercera persona, para efectos de ponerla en conocimiento del contenido de la denuncia y los derechos que la asisten, instancia en la que se consultará en primer término sobre la ratificación de la denuncia. La citación será notificada a la persona afectada de manera personal dentro del plazo máximo de dos días desde recibida la denuncia por el medio más expedito posible. Sólo una vez ratificada la denuncia por la persona afectada y siempre que cumpla con los requisitos formales dispuestos en el art. 8 de esta Ordenanza, se entenderá formalizada la denuncia.

**Artículo 12. Periodo de información previa:**

En caso de que sea pertinente, el Departamento de Género podrá solicitar información adicional para complementar y aclarar la denuncia realizada y los antecedentes presentados, este periodo de información previa no podrá ser superior a 2 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia.

**Artículo 13. Formalización de la denuncia:**

La denuncia se entenderá formalizada una vez que el Departamento de Género verifique que los hechos denunciados se enmarcan dentro de la categoría de conductas descritas en el art. 2 de esta Ordenanza y que se cumplen con lo dispuesto en el art.9 sobre requisitos de la denuncia y art. 10 sobre ratificación de la denuncia. Realizado el análisis, el Departamento de Género notificará la formalización de la denuncia a la parte denunciante al correo electrónico indicado en el formulario de denuncia.

**Párrafo 2****Registro de denuncias****Artículo 14. Registro de denuncias:**

El Departamento de Género será la unidad encargada de mantener un registro actualizado de las denuncias formalizadas por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

**Párrafo 3****De las Obligaciones de denuncia****Artículo 15. Obligación de denunciar para la comunidad universitaria:**

Si la denuncia por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, se presenta ante cualquier persona que pertenezca al estamento funcionario o académico de esta Universidad, esta tendrá la obligación de remitir los antecedentes dentro de un plazo de 24 horas al

Departamento de Género, previo consentimiento de la persona afectada por los hechos, debiendo adoptar todas las medidas que sean necesarias tendientes a mantener la estricta reserva de su contenido, quedando totalmente prohibida su difusión a terceras personas.

### **Artículo 16. Obligación de denunciar por hechos constitutivos de delito:**

En caso de que los hechos denunciados revistan carácter de crimen o simple delito existirá la obligación de denunciar al Ministerio Público o Policías, según corresponda. Sin perjuicio de ello, en los delitos de acción penal pública previa instancia particular, la persona que tome conocimiento de los hechos, podrá denunciar siempre que la persona afectada manifieste expresamente su consentimiento, conforme a las reglas de los artículos 54 del Código Procesal Penal y 369 del Código Penal. Lo anterior, sin perjuicio de la instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario para efectos de determinar la existencia de eventuales responsabilidades administrativas por infracción al presente instrumento.

#### **Párrafo 4**

#### **Tramitación denuncia**

### **Artículo 17. Informe Técnico:**

Dentro del plazo de tres días desde la formalización de la denuncia descrita en el art. 13, el Departamento de Género deberá emitir un informe técnico fundado, dirigido a la autoridad competente descrita en el art.18, donde se contenga la sugerencia de instruir el procedimiento disciplinario que corresponda.

**Artículo 18. Autoridad competente:**

Tratándose de denuncias interpuestas en contra del estudiantado, la autoridad competente para determinar la instrucción de un proceso disciplinario será la respectiva Decanatura de la Facultad a la que pertenezca la persona denunciada. Tratándose de denuncias interpuestas en contra de otras personas, pertenecientes al estamento funcionario o académico, la autoridad competente será la autoridad superior del Servicio.

**Párrafo 5****Medidas de resguardos temporales****Artículo 19. Medidas de resguardo temporales:**

Desde la formalización de la denuncia hasta la instrucción del procedimiento disciplinario, la persona afectada podrá solicitar la aplicación de medidas de resguardo al Departamento de Género.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas de resguardo implementadas por el Departamento de Género, tendrán carácter de temporal, teniendo vigencia sólo en el periodo comprendido entre la formalización de la denuncia hasta la notificación del procedimiento instruido y notificado a la Fiscalía de Género, órgano que deberá pronunciarse sobre la medida adoptada, confirmando, dejando sin efecto o modificando tales medidas.

Para la adopción de las medidas se deberá tener en especial consideración la gravedad de los hechos denunciados, la cautela de garantías fundamentales y las posibilidades derivadas del espacio laboral o académico, y podrán aplicarse siempre que existan antecedentes suficientes para la fundamentación de la medida.

## **Artículo 20. Aplicación de medidas de resguardo temporales:**

En el caso del estudiantado, las medidas de resguardo temporales que podrá aplicar el Departamento de Género, son las siguientes:

- a) Inscripción de asignaturas o actividades académicas en secciones diferentes a la de la parte denunciada.
- b) Adecuaciones curriculares.
- c) Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones.
- d) Rendición de evaluaciones o de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.
- e) Flexibilidad de horario para las personas involucradas, que según la naturaleza de las funciones, permita la redistribución de sus actividades para evitar el contacto entre partes.
- f) Separación de espacios físicos.
- g) Determinar la continuidad de actividades vía remota si así la parte afectada lo requiere y siempre que sea posible en atención a la naturaleza de las actividades.
- h) Acceso a la solicitud de renuncia de asignatura.
- i) Acceso a postergación de estudios.
- j) Cambio del lugar de práctica.

Para el caso del funcionariado, las medidas de resguardo temporales que podrán aplicarse, son las siguientes:

- a) Separación de espacios físicos
- b) Redistribución del tiempo de la jornada.

- c) Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 o a través del Departamento de Género, dependiendo la naturaleza del caso.
- d) Sistema de teletrabajo o trabajo a distancia conforme a la normativa vigente.

## **Párrafo 6**

### **Instrucción del procedimiento disciplinario**

#### **Artículo 21. Instrucción de procedimiento disciplinario:**

Una vez recepcionados los antecedentes, la autoridad competente dispondrá de un plazo de 3 días hábiles para efectos de instruir procedimiento disciplinario o desestimar la denuncia.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá emitir una resolución fundada. La resolución que instruye o desestima la denuncia deberá ser notificada por la misma autoridad que emite el acto administrativo, en un plazo de 5 días hábiles desde la total tramitación del acto.

El procedimiento disciplinario en contra de personas del estamento funcionario o académico, podrá consistir en una investigación sumaria o un sumario administrativo, tramitándose de conformidad a lo dispuesto en el Título V del DFL 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834.

Los procedimientos en los que se encuentre como parte denunciada una o varias personas pertenecientes al estamento estudiantil, se tramitarán en

concordancia con la Ordenanza de Derechos y Deberes de los Estudiantes o equivalente. En ambos procedimientos, podrán aplicarse las normativas señaladas, siempre que no sean incompatibles con las disposiciones de esta ordenanza.

### **Artículo 22. Recursos:**

En el caso de que la autoridad respectiva desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario en contra de persona perteneciente a la comunidad funcionaria o académica podrá ejercerse el derecho contemplado en el art. 160 del Estatuto Administrativo, de conformidad a lo establecido en el artículo 9° de esta ordenanza.

Para el caso de que la autoridad respectiva desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario en contra de persona perteneciente a la comunidad estudiantil, podrá interponerse recurso de reclamación. Dicha reclamación deberá ser fundada y deducida en el plazo de diez días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución. El escrito respectivo deberá ser presentado directamente ante la autoridad que dictó el acto administrativo respecto del cual se reclama.

### **Artículo 23. Notificación de la resolución que instruye procedimiento disciplinario:**

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario deberá ser notificada por la Fiscalía de Género mediante correo electrónico a la parte denunciante y al Departamento de Género en el plazo y de conformidad a lo establecido en el art. 21.

## **Párrafo 7**

### **De la Fiscalía de Género**

#### **Artículo 24. Fiscalía de Género:**

Una vez notificada de la resolución que ordena la instrucción de procedimiento disciplinario, será la Fiscalía de Género el organismo responsable de llevar a cabo todas las diligencias investigativas del procedimiento disciplinario. La Fiscalía, depende jerárquicamente de la Contraria Universitaria y goza de plena independencia para el desarrollo de las funciones que se desarrollan en el marco de un proceso de investigación instruido. La Fiscalía podrá llevar adelante todo el proceso de investigación, formular cargos y elaborar vista fiscal con independencia del grado o jerarquía de las personas involucradas en los hechos.

#### **Artículo 25. Nómina de Fiscalías de Género:**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, existirá una nómina de personas que podrán actuar en las labores de la Fiscalía de Género quienes deberán contar con capacitaciones en derechos humanos y/o perspectiva de género.

Una persona integrante de dicha nómina llevará excepcionalmente estos procesos disciplinarios, en casos de que exista inhabilidad o recusación declarada respecto de quien cumpla funciones en la Fiscalía de Género, según lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, velando por el resguardo de las garantías del debido proceso descritas en el art. 4 de esta Ordenanza, especialmente por el resguardo de la confidencialidad del proceso y la

celeridad del mismo.

En caso de configurarse una causal de implicancia o recusación de quien cumpla funciones en la Fiscalía de Género la autoridad competente deberá designar a una persona de la nómina de Fiscales y actuarios o actuarios de género para llevar adelante el procedimiento disciplinario.

Será la Contraloría Universitaria el órgano encargado de actualizar periódicamente cada año dicha nómina, pudiendo solicitar antecedentes a Unidades Académicas y/o Administrativas para acreditar la especialización requerida.

#### **Artículo 26. Comunicaciones:**

Las notificaciones que procedan dentro del procedimiento disciplinario se realizarán al correo electrónico indicado en el formulario de denuncia, la cual para estos efectos se entenderá como notificación personal de acuerdo a lo dispuesto en el art. 46 de la Ley N°19.880.

Respecto a otras notificaciones que se realicen dentro del procedimiento se regirán de conformidad a las reglas generales de tramitación reguladas en el Estatuto Administrativo y/u Ordenanza de Derechos y Deberes de Estudiantes.

#### **Artículo 27. Pronunciamiento sobre medidas de resguardo temporales:**

Una vez que la Fiscalía de Género tome conocimiento de un procedimiento disciplinario instruido, y siempre que se hayan decretado medidas de

resguardo temporales por parte del Departamento de Género, la Fiscalía deberá pronunciarse de manera fundada sobre las mismas, manteniéndolas, modificándolas o dejándolas sin efecto.

### **Artículo 28. De los medios probatorios:**

La Fiscalía podrá solicitar, en cualquier etapa del procedimiento, informes de atención al Departamento de Género, estos podrán ser entregados previa autorización de la persona denunciante en razón del principio de confidencialidad que regula esta ordenanza.

Durante todo el curso del procedimiento disciplinario, la persona denunciada y la persona denunciante podrán aportar los medios probatorios o solicitar las diligencias investigativas que estimen pertinentes.

### **Artículo 29. Entrevistas video grabadas:**

Durante todo el curso de la investigación deberá evitarse la exposición reiterada e injustificada de la persona afectada a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación, realizándose preferentemente entrevistas video grabadas.

### **Artículo 30. De las medidas preventivas o cautelares:**

La Fiscalía de Género de oficio, a petición de parte o en virtud de sugerencia realizada por parte del Departamento de Género, podrá adoptar las medidas preventivas que resulten procedentes para efectos de cautelar el resguardo de las garantías fundamentales de la persona afectada, siempre que existan

antecedentes suficientes que fundamenten la medida que se determine.

En caso de que la persona denunciada pertenezca a la comunidad académica o funcionaria de la Universidad, la Fiscalía podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, lo anterior según lo dispuesto en el artículo 136° del Estatuto Administrativo. Dicha determinación debe privilegiar la voluntad de la persona afectada.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de sumarios a estudiantes, se podrán adoptar una o varias de las siguientes medidas preventivas mientras dure la investigación:

- a. Prohibición de que la persona denunciada y la persona afectada se contacten en forma directa.
- b. Movilidad de estudiantes implicados a grupos de clases paralelos.
- c. Restricción de acceso de la persona denunciada a las actividades lectivas que concurra la persona afectada, cautelando el derecho a la educación de la persona denunciada.
- d. Cualquiera otra medida que a juicio de la Fiscalía sean pertinentes para cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad o la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

### **Artículo 31. Sobreseimiento temporal:**

En el caso de estudiantado, cuando se verifique que la Universidad no goza de potestad disciplinaria para perseguir la responsabilidad respecto de

la persona investigada, durante el curso del procedimiento disciplinario, la Fiscalía, mediante resolución fundada, podrá proponer a la autoridad respectiva el sobreseimiento temporal del procedimiento, cuya resolución de sobreseimiento será notificada tanto a la Unidad de Sumarios, Fiscalía de Género, Departamento de Género y Secretaría de Estudios para conocimiento y registro.

En la situación en que la persona investigada se haya acogido a la interrupción de estudios a través de una postergación o retiro temporal y en el evento que éste se reintegre, se podrá reaperturar el procedimiento disciplinario estudiantil.

Lo anterior, se realizará a través de la información que deberá entregar la Secretaría de Estudios a la Decanatura correspondiente, ésta última autoridad, eventualmente, podrá decretar la reapertura del procedimiento que fue archivado provisionalmente.

En cualquier caso, el plazo no podrá exceder de 2 años, época en que la autoridad deberá decretar el sobreseimiento definitivo a petición de la Fiscalía de Género o de alguna de las partes involucradas como denunciante o denunciada.

Respecto de funcionarios y funcionarias de la universidad regirá lo dispuesto en el artículo 147 inciso final del DFL N.º 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

## TITULO IV

### CIRCUNSTANCIAS MODIFICATORIAS DE RESPONSABILIDAD

#### Artículo 32. Agravantes:

Se considerarán circunstancias agravantes de responsabilidad de las personas del estamento académico, funcionario y estudiantil las siguientes:

- a. Ser reincidente en conductas reguladas en esta Ordenanza.
- b. La existencia de dos o más personas afectadas por los hechos denunciados.
- c. La existencia de dos o más personas concentradas para cometer los hechos denunciados.
- d. Aprovecharse de la situación de vulnerabilidad de la persona afectada.
- e. La existencia de una relación de poder-subordinación entre la persona denunciante y denunciada.
- f. La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la persona denunciante como de los intervinientes.
- g. Que respecto de la persona denunciante intervengan factores como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, neurodivergencia, condición y/o situación de discapacidad o enfermedad.
- h. Incumplir la o las medidas de resguardo que se impongan en virtud de esta ordenanza.

**Artículo 33. Atenuantes:**

Serán consideradas circunstancias atenuantes las siguientes:

- a. Si la conducta anterior de la persona denunciada, al interior de la Universidad, ha sido irreprochable.
- b. Si la persona denunciada ha procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus perniciosas y ulteriores consecuencias.
- c. Si pudiendo eludir su responsabilidad la persona denunciada habría confesado el hecho.
- d. Si la persona denunciada ha colaborado sustancialmente en el esclarecimiento de los hechos.

## TITULO V

### SANCIONES

#### **Artículo 34. Sanciones casos estamento estudiantil:**

Cuando la persona denunciada pertenezca al estamento estudiantil la Fiscalía Especializada podrá proponer a la Decanatura respectiva la aplicación de alguna de las siguientes sanciones:

- a. Expulsión: consiste en la cancelación de la matrícula quedando en la imposibilidad de continuar sus actividades académicas al interior de la Universidad. A quien se le hubiere aplicado la sanción de expulsión no podrá ingresar nuevamente a la Universidad de Atacama antes de que se cumplan 5 años desde que dicha sanción se hubiere hecho efectiva.
- b. Suspensión: consiste en la interrupción forzada de todos sus derechos actividades académicas por un periodo de hasta 4 semestres académicos. Esta sanción se hará aplicable a contar del semestre inmediatamente siguiente aquel en que la sanción quede ejecutoriada. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que durante el tiempo de investigación se hubiere decretado la medida de suspensión temporal de la persona sancionada, dicho lapso será considerado para los efectos del cumplimiento del plazo de la sanción
- c. Amonestación verbal:
- d. Amonestación escrita:

**Artículo 35. Sanciones casos estamentos académico y funcionario:**

Cuando la persona denunciada corresponda al estamento académico o funcionario, la Fiscalía especializada propondrá la sanción a la Jefatura Superior del Servicio. En este caso serán aplicables las sanciones reguladas en el D.F.L. N.º 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N.º 21.369, además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, podrán aplicarse como sanciones las siguientes:

1. La inhabilidad para desempeñar cargos de representación por un plazo máximo de un año.
2. Remoción en el cargo de representación.
3. Imposibilidad de acceder a financiamientos a proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional por un plazo máximo de un año.
4. Pérdida de distinciones honoríficas.

**Artículo 36. Sanciones accesorias:**

Las sanciones accesorias se aplicarán siempre conjuntamente con una sanción principal y operarán sólo cuando sea posible la reincorporación comunitaria de la persona sancionada, esto es, sólo en aquellos casos en los que la medida a proponer o aplicar no sea destitución del cargo en caso del estamento académico o funcionario, o expulsión de la carrera en el caso del estudiantado. Son sanciones accesorias las siguientes:

- a. Cumplir con un proceso de intervención psicosocial que permita problematizar sus conductas en el ejercicio de la violencia y transformar su forma de relacionarse a partir de este. Dicho proceso debe dar cuenta de al menos tres etapas en un plan de intervención: Diagnóstico, intervención y cierre-evaluación.
- b. Cumplir con un proceso de capacitación sobre la temática afín a la que la persona fue sancionada.
- c. La destinación a otra unidad académica o administrativa con el fin de facilitar su reincorporación comunitaria cuando no sea posible su reincorporación a la unidad de origen considerando el riesgo de vivir situaciones de aquellas prohibidas en esta ordenanza. Ello previa solicitud de la persona denunciante.
- d. Imposibilidad de optar a becas de cualquier índole ya sea para estudio de pre o posgrado o investigación.
- e. Imposibilidad de ser ayudante de asignaturas.
- f. Cualquier otra medida que a criterio de la Fiscalía de Género sea pertinente aplicar para reforzar el cumplimiento de la sanción principal.

## TITULO VI

### MEDIDAS DE REPARACIÓN

#### **Artículo 37. Medidas de reparación:**

Durante el curso del procedimiento y hasta la conclusión del mismo, la Fiscalía especializada, con apoyo del Departamento de Género, de oficio o a petición de parte, dispondrá de medidas de reparación en favor de las personas afectadas, que contribuyan a enmendar, corregir o remediar los efectos de las conductas que regula esta ordenanza, a través del restablecimiento de la dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de esta clase de conductas.

Serán consideradas como medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a. Acciones seguimiento de la continuidad de los estudios o de las actividades laborales de la persona afectada, o de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a la situación anterior al acontecimiento de los hechos denunciados.
- b. Estrategias de intervención psicosociales.
- c. Cualquier otra medida que a juicio de la Fiscalía sean pertinentes para colaborar en la reparación del daño causado a propósito de los hechos denunciados.

## TITULO VII

### OTRAS MEDIDAS

#### **Artículo 38. Apercibimiento:**

La Contraloría Universitaria será el organismo encargado de hacer seguimiento a los procedimientos disciplinarios instruidos por la autoridad y de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos en esta Ordenanza, en el Estatuto Administrativo y en otras leyes al respecto. En este sentido, corresponderá a este organismo oficiar a la unidad respectiva para efectos de solicitar la realización de medidas efectivas para terminar los procedimientos dentro de los plazos legales establecidos, especialmente en aquellos casos en donde se dé cuenta de una dilación indebida en el procedimiento.

Cuando exista una excesiva dilación en la tramitación de un procedimiento disciplinario, la Contraloría Universitaria podrá solicitar a la autoridad la instrucción de un procedimiento disciplinario para determinar las responsabilidades administrativas correspondientes.

#### **Artículo 39. Obligación de confidencialidad y reserva del procedimiento:**

Para el caso del funcionariado, la infracción a la obligación de confidencialidad y de reserva vulnera los principios rectores del procedimiento y eventualmente podrá traer aparejada responsabilidad administrativa por infracción a lo dispuesto en el art. 61 letra h) del Estatuto Administrativo, previa instrucción del procedimiento disciplinario, cuando corresponda. Para el caso del estudiantado, la infracción a la obligación de confidencialidad y reserva, constituirá una falta grave según lo dispuesto en el Título IV de la Ordenanza

de derechos y deberes de los estudiantes de la Universidad de Atacama o su equivalente, de acuerdo a la graduación que realice la Fiscalía a cargo de la sustanciación del procedimiento.

## TITULO VIII

### DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

#### **Artículo 40. Difusión:**

El Departamento de Género y la Fiscalía de Género serán las unidades encargadas de ejecutar las acciones tendientes a difundir la presente Ordenanza con la comunidad universitaria, en las materias que a cada una le corresponda.

El instrumento se mantendrá publicado en la página web institucional de la Universidad de Atacama.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1 transitorio:** Las disposiciones contenidas en esta ordenanza comenzarán a regir el primer día siguiente a la total tramitación del acto administrativo que la apruebe.

**Artículo 2 transitorio:** Podrán denunciarse y tramitarse conforme a las normas que establece esta Ordenanza hechos acontecidos con anterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa y respecto de los cuales no exista un procedimiento disciplinario in4struido. En estos casos, se aplicarán las normas que contiene esta ordenanza respecto a quién denuncia, de la persona denunciada, personas afectadas y testigos. No obstante, se deberá considerar los plazos de prescripción de las acciones establecidas en el Estatuto Administrativo y la entrada en vigencia de la presente ordenanza.

La acción disciplinaria de la Universidad contra de personas que pertenezcan al estamento estudiantil, prescribirá en el plazo de cuatro años contados desde el día en que éste hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen.

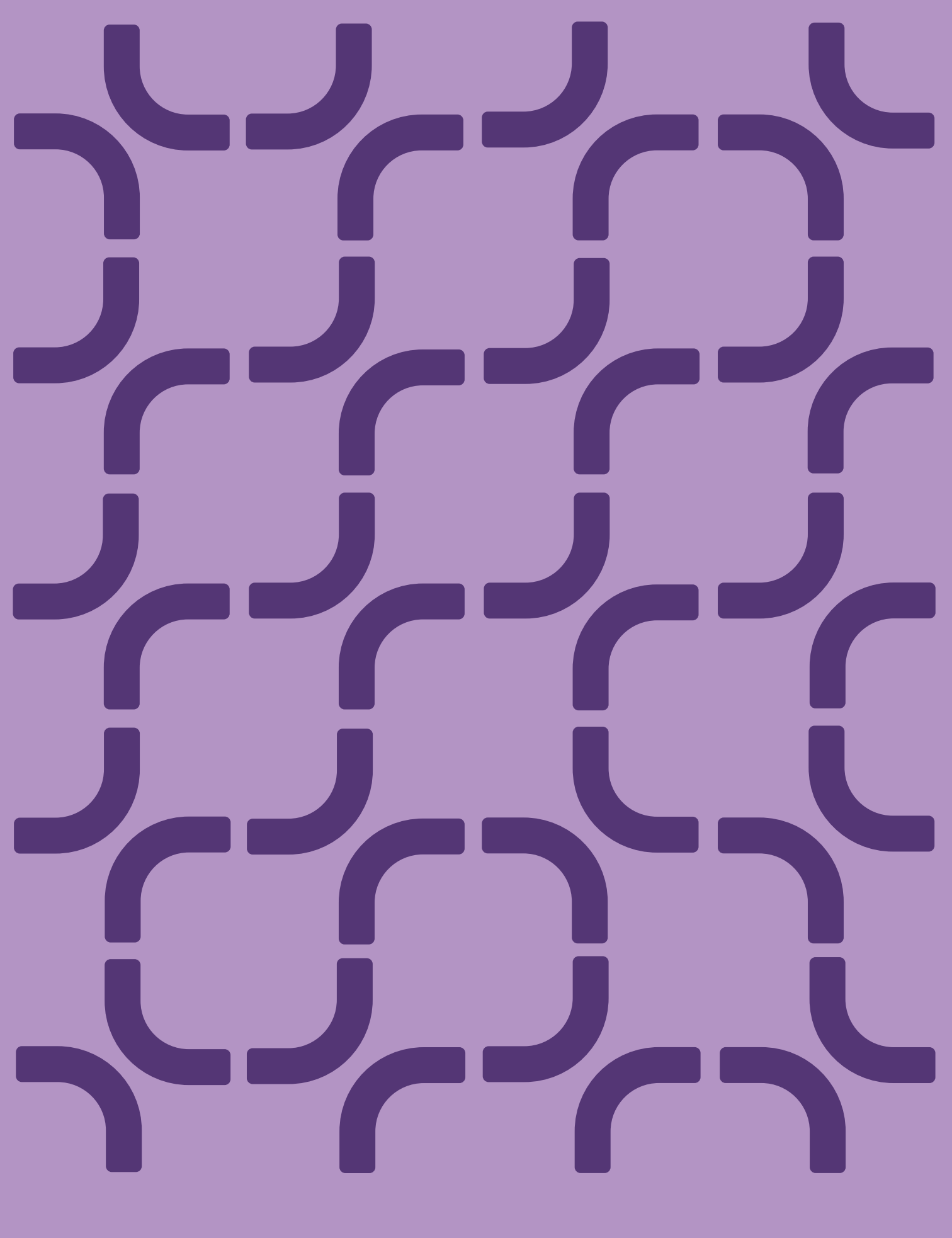
**Artículo 3 transitorio:** Entrada en vigencia esta Ordenanza, los procedimientos disciplinarios ya iniciados continuarán con la tramitación según lo dispuesto en la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria contenidas en la REX. N°283 de 07 de septiembre de 2022.

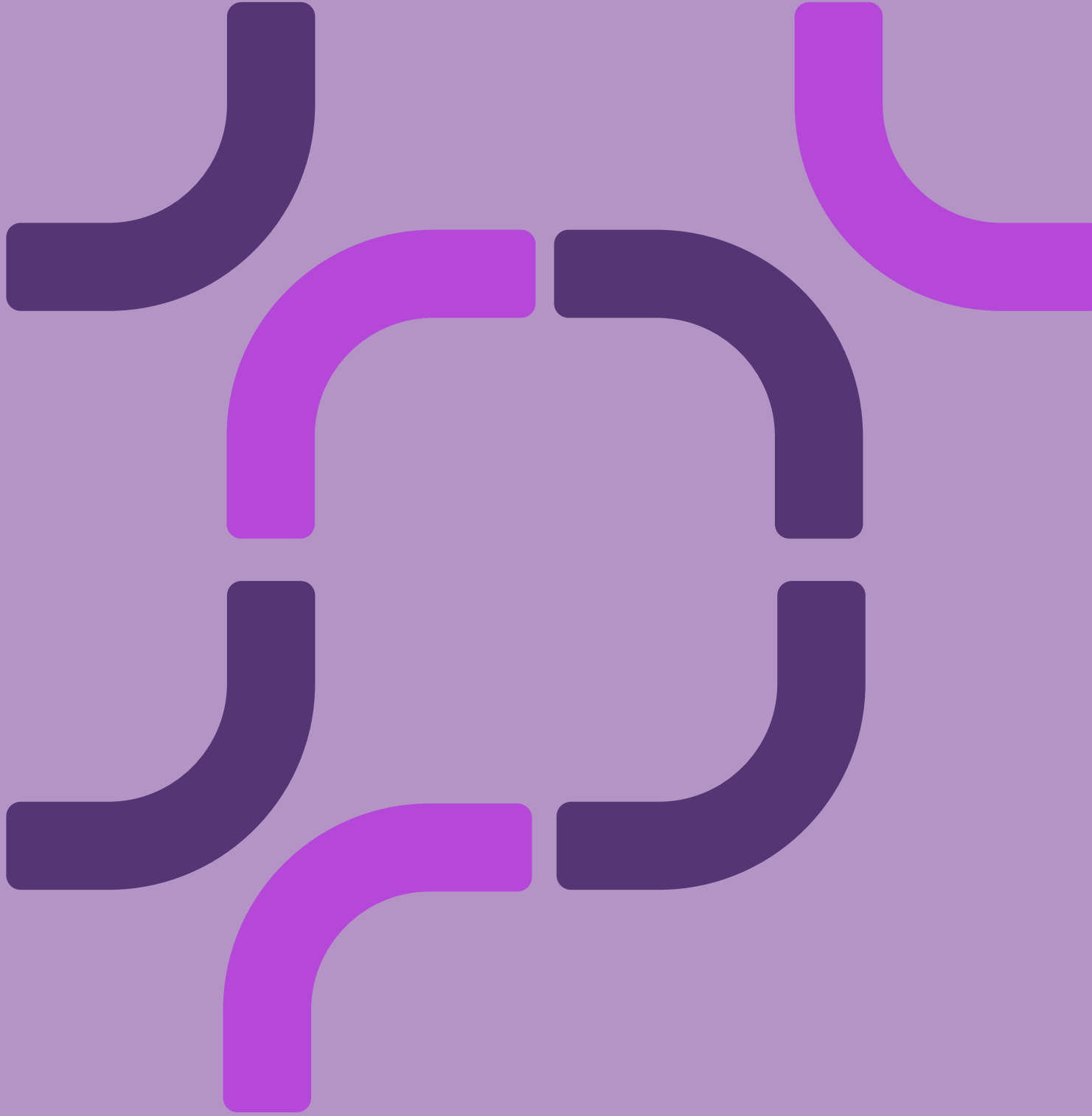
**Artículo 4 transitorio:** En el caso del estudiantado, en todo aquello no regulado por la presente Ordenanza, serán aplicables las disposiciones de la Ordenanza de Derechos y Deberes de estudiantes o su equivalente. Respecto del funcionariado, en todo aquello no regulado por el presente instrumento resultan aplicables las disposiciones del DFL 29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834.











**UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES  
E INCLUSIÓN



**UNIVERSIDAD  
DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES  
E INCLUSIÓN

**Departamento de Género**

[uda.cl/direccion-de-genero-diversidades-e-inclusion/](http://uda.cl/direccion-de-genero-diversidades-e-inclusion/)