

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



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

Título I Normas Generales	6
Artículo 1. Disposiciones preliminares.	6
De las personas destinatarias.	6
Ámbito especial.	6
De las personas que prestan servicios para la institución bajo la dependencia de otras instituciones y/o empresas.	7
Artículo 2. Definiciones.	8
Violencia de género.	8
Discriminación arbitraria.	8
Acoso sexual.	9
Acoso laboral.	11
Abuso de poder.	11
Artículo 3. Objeto.	12
Artículo 4. Garantías derivadas del Debido Proceso.	13
Respeto y protección de derechos fundamentales.	13
Perspectiva de género.	13
Celeridad.	13
Prohibición de victimización secundaria.	13
Confidencialidad.	13
Protección a la persona afectada.	13
Presunción de inocencia.	14



Enfoque diferencial y especializado.	14
Título II Órganos Responsables.	16
Artículo 5.	16
Título III Procedimientos de actuación frente a denuncias.	18
Artículo 6. Tipos de procedimientos	18
Procedimiento no formalizado	18
Procedimiento formalizado	18
Artículo 7. Denuncia	18
Artículo 8. Denuncias realizadas por terceras personas	19
Artículo 9. Contenido de la denuncia	19
Artículo 10. Formulario único de denuncia	20
Artículo 11. Registro	20
Artículo 12. Obligación de denunciar	20
Artículo 13. Periodo de información previa	21
Artículo 14. Medidas dirigidas al acompañamiento y protección	21
Artículo 15. Informe Técnico	21
Artículo 16. Calificación de la denuncia	22
Artículo 17. Autoridad Competente	22
Artículo 18. Instrucción de procedimiento disciplinario	22
Artículo 19. Recursos	23
Artículo 20. Notificación de la resolución que instruye procedimiento disciplinario	23

Artículo 21. Fiscalía Especializada	23
Artículo 22. Nómina de Fiscales	23
Artículo 23. Comunicaciones	24
Artículo 24. De los medios probatorios	24
Artículo 25. Entrevistas videograbadas	24
Artículo 26. Medidas de acompañamiento	25
Artículo 27. De las medidas preventivas o cautelares	25
Artículo 28. Medidas Administrativas de protección	26
Artículo 29. Medidas de reparación	28
Artículo 30. Sobreseimiento temporal	28
Artículo 31. Apercibimiento	29
Artículo 32. Agravantes	29
Artículo 33. Atenuantes	30
Artículo 34. Sanciones en caso de estudiantes	30
Artículo 35. Sanciones a la comunidad académica y funcionaria	31
Artículo 36. Difusión.	31

Disposiciones Transitorias. 34



***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 N° 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 N° 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, la violencia de género, la discriminación arbitraria, el acoso y el abuso de poder. Para los efectos de esta Ordenanza, se considerará como:

- a. **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 y económicos, 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.
- b. **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 República o en 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 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, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Entre otras, serán consideradas como conductas constitutivas de discriminación arbitraria excluir del espacio físico universitario, y/o actividades que se realicen en el marco institucional, en razón del sexo, la maternidad, la lactancia



materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género y que atente contra la igualdad de oportunidades o las garantías fundamentales.

- c. 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:

- 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.
- 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. Conducta verbal de naturaleza sexual, tales como: insinuaciones sexuales molestas 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.
- 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 que provoquen incomodidad y sean no deseados ni consentidos.

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



d. Acoso Laboral: De acuerdo con lo establecido en el artículo 84 letra l) de la ley 18.834, se entenderá el acoso laboral en los mismos términos que el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, “**Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, 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 norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

e. Abuso de poder: Cualquier acción, omisión y/o práctica que sobrepase las atribuciones propias del cargo, y que atente contra la integridad de las personas que se encuentran en una relación asimétrica, jerárquica o de subordinación.



Artículo 3: 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 de esta ordenanza, que sean constitutivas de alguna de las conductas descritas en el artículo anterior. Además de establecer instrucciones relativas a la protección y reparación de las personas afectadas por este tipo de conductas.





Artículo 4. Garantías derivadas del Debido Proceso:

- 1. Respeto y protección de derechos fundamentales:** Todas las actuaciones y diligencias realizadas deberán realizarse con el debido respeto y protección de la dignidad y los derechos de las personas involucradas.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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. Para lo anterior, 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 y/o impedimento que lo justifique.
- 5. Confidencialidad:** 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.
- 6. Protección a la persona afectada:** La Universidad deberá



TÍTULO II: ÓRGANOS RESPONSABLES

***TÍTULO III:
PROCEDIMIENTOS DE
ACTUACIÓN FRENTE A
DENUNCIAS***



Párrafo I Tipos de Procedimientos

Artículo 6. Tipos de procedimiento:

a. Procedimiento no formalizado: Etapa previa a la instrucción de un procedimiento disciplinario, abarca desde la consulta o denuncia realizada en la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género, hasta el momento en que se remiten los antecedentes a la fiscalía especializada. Igual carácter tendrá aquella denuncia que en virtud de resolución fundada sea desestimada por la Unidad que corresponda.

b. Procedimiento formalizado: Se considera que un procedimiento se encuentra formalizado, una vez que se instruye por parte de la autoridad que está revestida de potestades disciplinarias un proceso disciplinario mediante la correspondiente resolución, quedando radicada la investigación de los hechos en la Fiscalía Especializada.

Párrafo II De la denuncia

Artículo 7. Denuncia: Será la comunicación formal que hará la persona afectada por una situación de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y cualquier otra conducta regulada en esta ordenanza, o por una tercera persona que haya tomado conocimiento de los hechos.

La denuncia podrá realizarse de manera verbal, escrita, presencial o por medios electrónicos, y deberá presentarse ante la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género. Esta última deberá disponer de los medios idóneos para recibir las denuncias, tanto medios electrónicos como presenciales.

Si la denuncia se presentase ante cualquier persona que pertenezca



al estamento funcionario o académico de esta universidad, distinto del señalado en el inciso segundo de este artículo, esta tendrá la obligación de remitir dentro de un plazo de 24 horas a la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género, debiendo adoptar todas las medidas que sean necesarias tendientes a mantener la estricta reserva de su contenido, quedando totalmente prohibido difundirlo a terceros.

La Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género tendrá un plazo de 3 días hábiles para dar una respuesta respecto a los pasos a seguir, y fijar, en caso de que corresponda la primera entrevista a la persona afectada por los hechos. La entrevista será realizada por la Unidad, respetando los principios rectores de esta ordenanza y garantías de debido proceso.

Artículo 8. Denuncias realizadas por terceras personas: En caso de que se trate de una denuncia presentada por una tercera persona, que ha tomado conocimiento de los hechos por cualquier medio, se requerirá de una citación a la persona afectada por los hechos, 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 por la vía más expedita posible. Esta notificación y cualquier otra comunicación que se lleve a cabo dentro de un procedimiento no formalizado deberán realizarse por parte de profesionales de Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género

Artículo 9. Contenido de la denuncia: Se establecen los siguientes requisitos mínimos para la presentación de denuncias, se trate de denuncias realizadas por la persona afectada por los hechos o una tercera persona que haya tomado conocimiento de los mismos, y que se realice de forma verbal, escrita o por medios electrónicos. Las denuncias que no cumplan con los requisitos que a continuación se señalan no podrán devenir en un procedimiento formalizado:

- a. Fecha y lugar de la denuncia.
- b. Individualización de la persona denunciante, con indicación de los medios de contacto para posteriores notificaciones, domicilio, teléfono y correo electrónico.
- c. Individualización de la persona denunciada.
- d. Indicación del tipo de vinculación existente entre la Universidad y la persona denunciada.
- e. Relación de los hechos que motivan la denuncia.
- f. Indicación de los medios probatorios, si los hubiere.
- g. Firma de quien denuncia.

Artículo 10. Formulario único de denuncia: Para los efectos previstos en el artículo precedente, la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género pondrá a disposición de toda persona un formulario único de denuncia. El documento se encontrará disponible en las oficinas de los órganos responsables descritos en el Título II de esta ordenanza y en la plataforma institucional.

Artículo 11. Registro: La Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género será la unidad encargada de mantener un registro actualizado de las denuncias, tanto de aquellas que generen la instrucción de procedimientos disciplinarios como aquellas que no.

Artículo 12. Obligación de denunciar: En caso de que se determine que los hechos denunciados puedan revestir carácter de crimen o simple delito existirá la obligación de denunciar. Sin perjuicio de ello, en los delitos de acción penal pública previa instancia particular, La Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género 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.



Artículo 13. Periodo de información previa: En caso de que sea pertinente, la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad 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 3 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia.

Artículo 14. Medidas dirigidas al acompañamiento y protección: La Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género deberá propender a la cautela de las garantías fundamentales de la persona afectada, así como también desarrollar medidas dirigidas a protegerla y a minimizar los impactos de los hechos denunciados, tales como adecuaciones laborales o curriculares y brindar el apoyo psicológico, médico, social y jurídico necesario.

Así mismo, aun cuando no se formalice el procedimiento disciplinario, la misma Unidad de prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género, podrá ordenar la implementación de medidas de acompañamiento y protección a las unidades correspondientes, tendientes a cautelar el debido respeto a los principios de no discriminación, equidad de género, respeto, tolerancia, inclusión y equidad, entre otros. Para tales efectos podrá recomendar las medidas de acompañamiento y protección reguladas en los párrafos 4° y 5° de este Título.

Cualquiera de las medidas que se propongan deberán ser adoptadas habiendo escuchado la opinión de las personas involucradas, en particular a las personas afectadas.

Artículo 15. Informe Técnico: Dentro del plazo de cinco días de recepcionada la denuncia, la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género deberá emitir un informe técnico fundado donde se contenga la recomendación de instruir procedimiento disciplinario o no, además de la proposición de establecer las medidas a las que se refieren los párrafos 4° y 5° de esta Ordenanza. El informe deberá

ser notificado a la persona afectada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23 de esta Ordenanza.

Artículo 16. Calificación de la denuncia: A más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género podrá:

- a. Desestimar la tramitación de la denuncia en caso de no cumplir con los requisitos señalados en el artículo 9 de esta ordenanza, por no complementarse o aclararse la misma conforme al artículo 16 de este instrumento,
- b. Acogerla a tramitación, caso en el que deberá remitir los antecedentes a la autoridad competente dentro de este mismo plazo.

Artículo 17. Autoridad competente: Tratándose de denuncias interpuestas en contra del estudiantado, la autoridad competente para determinar la instrucción o no 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, la autoridad competente será la autoridad superior del Servicio.

Artículo 18. Instrucción de procedimiento disciplinario: Una vez recepcionados los antecedentes, la autoridad competente dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para efectos de instruir procedimiento disciplinario o desestimar la denuncia.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá emitir resolución fundada y notificar la misma a la parte denunciante.

El procedimiento disciplinario 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, sobre Estatuto Administrativo, pudiendo aplicarse esa normativa en todo aquello que no sea incompatible con las disposiciones de esta ordenanza.



Artículo 19. Recursos: En el caso de que la autoridad respectiva desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario procederá la interposición de los recursos de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde notificada la desestimación, en los términos que establece el artículo 59 de la Ley N°19.880.

Artículo 20. Notificación de la resolución que instruye procedimiento disciplinario: La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario deberá ser notificada mediante correo electrónico a la parte denunciante y a la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género. Esta notificación deberá efectuar el Departamento de Recursos Humanos.

Párrafo III De la Fiscalía Especializada

Artículo 21. Fiscalía Especializada: Una vez notificada la resolución que ordena la instrucción de procedimiento disciplinario, será la Fiscalía Especializada el organismo responsable de llevar a cabo todas las diligencias investigativas del procedimiento disciplinario. La Fiscalía goza de plena independencia para el desarrollo de su función. La Fiscalía podrá llevar adelante todo el proceso de investigación, formular cargos y elaborar vista fiscal con independencia del grado o jerarquía de quien aparezca involucrado en los hechos.

Artículo 22. Nómina de Fiscales: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, existirá una nómina de personas que podrán obrar como Fiscales con especialización, quienes deberán contar con capacitaciones en derechos humanos y perspectiva de género.

La persona integrante del listado de Fiscales con especialización llevará excepcionalmente estos procesos disciplinarios, en casos de

que exista inhabilidad o recusación declarada respecto de quien cumpla funciones en la Fiscalía Especializada, a la que se refiere el artículo 21, en calidad de Titular.

En caso de configurarse una causal de implicancia o recusación de quien cumpla funciones en la Fiscalía Especializada en calidad de Titular, esta última propondrá a la autoridad competente, la designación de Fiscal sin inhabilitación, de la nómina señalada en el inciso primero de este artículo.

Artículo 23. Comunicaciones: La Fiscalía deberá notificar personalmente a la persona denunciante la resolución que da inicio al proceso disciplinario, caso en el cual podrá adoptar las medidas que estime necesarias para efectuar esta notificación. Una vez notificada deberá requerir un correo electrónico para futuras notificaciones. Deberá comunicarse tanto a la parte denunciante, como a la parte denunciada, todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios. Las comunicaciones deberán realizarse de manera personal o mediante correo electrónico.

Artículo 24. De los medios probatorios: La Fiscalía podrá solicitar, en cualquier etapa del procedimiento, informes de atención, solo respecto de los casos que se tramiten en la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género y que hayan recibido atención psico-socio-jurídica por parte de la misma, y será entregada 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 25. Entrevistas videograbadas: 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 videograbadas.

Párrafo IV ***Medidas de acompañamiento***

Artículo 26. Medias de acompañamiento: En todo momento, desde la primera atención realizada por la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género, habiéndose formalizado o no la denuncia, se asegurará que la persona afectada cuente con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la misma unidad, la que deberá contar con servicios de asistencia psicológica, social y jurídica.

Párrafo V ***Medidas preventivas o cautelares y administrativas***

Artículo 27. De las medidas preventivas o cautelares: La Fiscalía especializada, de oficio o a petición de parte, podrá adoptar las medidas preventivas que resulten procedentes para efectos de cautelar el resguardo de las garantías fundamentales de la persona afectada.

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 destinarla transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, lo anterior según lo dispuesto en el artículo 136° del Estatuto Administrativo.

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 28. Medidas administrativas de protección: En cualquier momento, de oficio o a petición de parte, incluso sin haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o antes, durante o con posterioridad de la tramitación de uno, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y siempre que sea oída la persona en la que incide la medida, podrán adoptarse medidas administrativas de protección las que tendrán por objeto proteger a integrantes de la comunidad universitaria y vinculadas a la misma, y que en razón de la verse afectadas por una situación contemplada en la presente ordenanza, puedan ver su integridad física o psíquica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

La medida deberá formalizarse mediante un acto administrativo fundado de la autoridad correspondiente, a solicitud de la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género y/o de la Fiscalía Especializada, debiendo notificar a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos.

Las medidas decretadas se podrán concretar por medio de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de



la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades universitarias de la persona causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, académicos, funcionarios o contractuales con la Institución.

En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos. Podrán adoptarse las medidas que el órgano solicitante estime pertinente, en especial las siguientes:

- a. Respecto a estudiantes se podrán adoptar las siguientes medidas:
- b. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta.
- c. Adecuaciones curriculares.
- d. Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- e. Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación y aplicando un descuento proporcional del arancel durante el tiempo que se mantenga la postergación;
- f. Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;
- g. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

Respecto a funcionarias, funcionarios y quienes se vinculen con la Universidad en cualquier otra calidad:

- a. Separación de espacios físicos;
- b. Redistribución del tiempo de jornada;
- c. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad.
- d. Desarrollo de labores de manera remota.

Párrafo VI Medidas de Reparación

Artículo 29. Medidas de reparación: La Fiscalía especializada, con apoyo de la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género, de oficio o a petición de parte, dispondrá de medidas de reparación 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.

Párrafo VII Otras medidas

Artículo 30. Sobreseimiento temporal: Durante todo el curso del procedimiento disciplinario, cuando se verifique que la Universidad no goza de potestad disciplinaria para perseguir la responsabilidad respecto de la persona investigada, la Fiscalía, mediante resolución fundada, podrá proponer a la autoridad respectiva el sobreseimiento temporal del procedimiento. 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 o de la persona 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.



Artículo 31. Apercibimiento: La Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género será el organismo encargado de hacer seguimiento a los procedimientos disciplinarios instruidos por la autoridad. 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 Unidad podrá solicitar a la autoridad la instrucción de un procedimiento disciplinario para determinar las responsabilidades administrativas correspondientes.

Párrafo VIII ***Circunstancias modificatorias de la responsabilidad***

Artículo 32. Agravantes: Serán consideradas circunstancias agravantes de responsabilidad, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ordenanza de Derechos y Deberes de los Alumnos según corresponda, 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, situación de discapacidad.
- 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 se ha denunciado y confesado el hecho.
- d.** Si la persona denunciada ha colaborado sustancialmente en el esclarecimiento de los hechos.

Párrafo IX Sanciones

Artículo 34. Sanciones en caso de estudiantes: Cuando la persona denunciada pertenezca al estamento estudiantil la Fiscalía Especializada podrá proponer a la Decanatura 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 a la comunidad académica y funcionaria:

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.

Artículo 36. Difusión: La Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género será el organismo encargado de ejecutar acciones tendientes a difundir la presente ordenanza entre todos los miembros de la comunidad universitaria como también de las personas vinculadas a la Universidad, debiendo aludir a ella en cada actividad que desarrolle o ejecute dicha unidad.

La unidad deberá mantener publicada esta ordenanza en la página web institucional como también en el sitio www.oficinadegenero.uda.cl.

Adicionalmente, al inicio de cada año académico, la unidad deberá difundir mediante correo electrónico a todos los miembros de la comunidad Universitaria.

Un ejemplar de esta ordenanza deberá ser entregado personalmente por parte de la unidad a cada Directivo de la Universidad, tan pronto como asuma en el cargo.

Todo lo anterior es sin perjuicio de que sea informada en los respectivos procesos de inducción a la vida Universitaria.





DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1 transitorio: Las disposiciones contenidas en esta ordenanza comenzarán a regir el 1 día siguiente a la total tramitación del acto administrativo que la apruebe, considerando que en este periodo deberán adoptarse las medidas necesarias para la implementación de los organismos responsables descritos en el Título II de esta ordenanza.

Artículo 2 transitorio: Una vez aprobado el presente cuerpo normativo la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género será la encargada de realizar acciones de difusión y socialización de los procedimientos contenidos en esta normativa.

Artículo 4 transitorio: La administración tendrá un plazo de 15 días hábiles para la incorporación de las disposiciones contenidas en la presente ordenanza en los instrumentos enumerados en la letra c) del artículo 1.

Artículo 5 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 instruido. 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, deberá considerar los plazos de prescripción de las acciones establecidas en el Estatuto Administrativo, la Ordenanza de Derechos y Deberes de los Alumnos y la entrada en vigencia de la presente ordenanza.



UNIVERSIDAD **DE ATACAMA**

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO