



**APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE
GÉNERO, ACOSO LABORAL,
VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

Coyhaique, 05 de diciembre de 2024

**RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA EXENTA
N° 310 /2024**

VISTOS: Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 7 de 2016, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén; la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; la Ley N° 21.643 que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; Oficio Ordinario N° 2024-00565 de la Superintendencia de Educación Superior; la Resolución Exenta N° 10/2024 de la Superintendencia de Educación Superior; el Decreto Universitario N° 21 de 2024 que nombra al Secretario General, Resolución N° 6, 7 de 2019 y 2 de 2024, todas de la Contraloría General de la República, y las demás normas pertinentes.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad de Aysén es una corporación de derecho público funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica, que detenta autonomía académica, económica y administrativa para desarrollar sus actividades:
2. Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, establece que dentro de los principios que guían el quehacer de las Universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, se encuentra el pluralismo, la participación, la no discriminación, la equidad de género y el respeto.
3. Que, la Ley N° 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, mandata a las instituciones de educación superior a contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.
4. Que, la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, entre ellos el Estatuto Administrativo y la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en materia de prevención,



investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, establece la obligación, para los órganos del Estado, entre otros, la elaboración de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo en la regulación e instaurar mejoras en los procesos de investigación del acoso sexual y la incorporación a la regulación de las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

5. Que, mediante Oficio Ordinario N° 2024-565 la Superintendencia de Educación Superior, releva la compatibilidad entre el modelo de prevención dispuesto en la Ley N°21.369 y el protocolo de prevención de la Ley N°21.643, precisando los ajustes que deben realizarse al modelo de prevención a la luz del cambio normativo.

6. Que en virtud de los considerandos anteriores corresponde el dictar un nuevo protocolo que recoja las disposiciones de la Ley N°21.369 y Ley N°21.643.

7. Las facultades que me confiere la legislación y los Estatutos de la Universidad.

RESUELVO:

I. APRUÉBESE el Protocolo de Actuación ante denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación género, acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria de la Universidad de Aysén, cuyo texto se transcribe a continuación:

PROCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento para realizar denuncias, investigar, sancionar y afrontar, con perspectiva de género y derechos humanos, el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el acoso laboral, la violencia en el trabajo y la discriminación arbitraria, en la Universidad de Aysén.

TITULO I: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1. Principios

El procedimiento para la denuncia, investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral y discriminación arbitraria deberá desarrollarse siempre siguiendo los siguientes principios:



- a) Debida diligencia y celeridad. Los procedimientos se llevarán a cabo sin dilaciones indebidas, debiendo finalizar en el menor tiempo posible.
- b) Confidencialidad. Los procedimientos serán confidenciales, se deberán adoptar todas las medidas que garanticen la reserva de las denuncias, compatibles con los deberes de transparencia y derechos humanos. Las personas que intervengan en los procedimientos tienen el deber de guardar confidencialidad y reserva.
- c) Respeto y garantía de derechos de las personas intervinientes. El procedimiento aquí establecido debe respetar a todas las personas que resulten implicadas, quienes tendrán derecho a ser acompañadas psicológica, social y jurídicamente a lo largo de todo su desarrollo, garantizando el derecho a la información y a la comprensión de cada una de sus etapas.
- d) Debido Proceso. Las decisiones y sanciones, si corresponde, deberán fundarse en un procedimiento previo, legalmente tramitado, garantizando su racionalidad y justicia.
- e) Imparcialidad. Todos los procedimientos deben velar por un trato imparcial y justo dirigido a sus intervinientes, actuando de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f) Presunción de inocencia. Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto no se haya determinado su responsabilidad en un proceso racional y justo.
- g) Prohibición de represalias. Se prohíben los actos de represalia. Se dictarán medidas pertinentes para que éstas no se produzcan contra quienes denuncien, testifiquen, colaboren o participen en las investigaciones.
- h) Perspectiva de género y de derechos humanos. El acompañamiento a las personas intervinientes, así como la investigación, sanción y reparación de las violencias que aquí se establecen tendrán que implementarse con perspectiva de género y de derechos humanos. Asimismo, las personas que desarrollen labores de implementación de esta normativa, deberán tener experiencia y capacitación especializada en perspectiva de género, diversidades sexo-genéricas y derechos humanos.
- i) Interseccionalidad. Las distintas labores orientadas a implementar este protocolo deberán desarrollarse tomando en consideración las circunstancias de vida de las personas intervinientes, con el objeto de que se adopten medidas específicas que permitan el efectivo ejercicio de los derechos que acá se establecen.



- j) Protección de la víctima/sobreviviente. Se adoptarán medidas dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos de los hechos denunciados en su persona. Se prohíbe la revictimización y/o victimización secundaria.
- k) Proporcionalidad. Las medidas cautelares y las sanciones que se establezcan serán proporcionales a la gravedad de los hechos que motivan los procedimientos.
- l) Reparación integral. Se adoptarán medidas de reparación destinadas a mitigar, enmendar o corregir los efectos de la violencia, restableciendo la dignidad de las víctimas/sobrevivientes, su autonomía y libertad, construyendo espacios seguros y libres de violencia en las relaciones académicas y laborales. La reparación es una tarea común cuya responsabilidad será determinada en el proceso de investigación.

TITULO II. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento para realizar denuncias, investigar, sancionar y reparar, con perspectiva de género y derechos humanos, el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el acoso laboral, la violencia en el trabajo y la discriminación arbitraria, en la Universidad de Aysén.

Estas conductas son prohibidas, en tanto atentan contra la dignidad y los derechos humanos de las personas y serán sancionadas conforme a las regulaciones establecidas en esta normativa.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán respecto de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, que ocurran entre personas que integran la comunidad universitaria, sean realizados o tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y postgrado, personas que desarrollen funciones de docencia, administración y gestión, investigación y/o cualquier otra función relacionada con la Universidad de Aysén, independientemente de su calidad contractual, ya se trate de trabajadores o de contratación de servicios o provisión de bienes.

La potestad para investigar y sancionar los hechos descritos precedentemente se extenderá a aquellos hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o



desarrolladas por la Universidad de Aysén o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos institucionales.

- a) Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación o creación, y siempre que intervenga como denunciante o denunciado/a algún/a docente, investigador/a, personal de colaboración, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución o alguno de sus estudiantes;
- b) Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
 - b1. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución e intervenga como denunciante o denunciado/a algún docente, investigador/a, personal de colaboración, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución o alguno de sus estudiantes;
 - b2. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes, investigadores/as, personal de colaboración, e intervengan como denunciante o denunciado/a algún/a docente, investigador/a o personal de colaboración;
 - b3. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes autorizados y/o patrocinados oficialmente, e intervenga como denunciante o denunciado/a algún docente, investigador/a o personal de colaboración;
 - b4. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, en contexto educativo institucional, e intervengan como denunciante o denunciado/a estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

El ámbito espacial de aplicación de este protocolo incluye los espacios virtuales, entendiéndose por tales las plataformas informáticas y/o de comunicación; los campos clínicos, lugares de práctica curricular y profesional u otros recintos utilizados para dichos fines.

La aplicación de este protocolo no excluye el ejercicio de las acciones civiles, penales, laborales y/o eventuales responsabilidades administrativas que correspondan, de acuerdo a la legislación vigente.



Cuando un hecho de violencia se encuentre fuera del ámbito de aplicación del presente protocolo las personas que integran la comunidad universitaria podrán recibir la orientación y apoyo de las/os profesionales de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, contribuyendo a reducir los efectos de lo vivido en su vida como estudiantes y/o trabajadoras/es.

Artículo 4. Definición de los actos de violencia comprendidos por este protocolo

Para los efectos de este protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** “Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”¹. A mayor abundamiento, específicamente, en el ámbito laboral, se define como acoso sexual “el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”².
- b) **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado.³
La violencia de género es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres y disidencias sexo-genéricas, que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Esta violencia, incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o ex pareja), el abuso sexual, el acoso sexual, la violación y el asesinato por razones de género (femicidio).
- c) **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, cauce privación, perturbación

¹ Artículo 2, inciso 2, Ley N° 21.369. Publicada el 15 de septiembre de 2021.

² Artículo 2 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.643.

³ Superintendencia de Educación Superior, Of. Circular N°001, 23 de octubre de 2023.



o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales⁴.

- d) **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento injusto y antijurídico ejercido 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 empleo⁵.
- e) **Violencia en el Trabajo:** es aquella violencia ejercida por terceros, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, visitas, entre otros⁶.
- f) **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile, en particular cuando se funde en motivos tales como el origen étnico, 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 física y personal, la enfermedad o discapacidad⁷.

Los hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, se entenderán como actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria y contrarios a la probidad administrativa, cuando se trate de funcionarios/as; los cuales serán sancionados tomando en cuenta la gravedad del hecho cometido y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 5. Las siguientes conductas no constituyen un listado taxativo, sino más bien, son ejemplos de conductas que encarnan las definiciones del artículo precedente.

⁴ Superintendencia de Educación Superior, Of. Circular N°001, 23 de octubre de 2023.

⁵ Artículo 2 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.643.

⁶ Artículo 2 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.643.

⁷ Ley N° 20.609, artículo 2.



- a) Conductas indiciarias de acoso sexual, en cuanto no exista consentimiento:
- Acercamientos, contactos físicos innecesarios y no consentidos como: tocamientos, roces, palmadas, pellizcos.
 - Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras de connotación sexual, acerca de la apariencia física de una persona.
 - Requerimientos sexuales respecto de los cuales la sumisión de una persona a tal conducta constituya, implícita o explícitamente, la base para las decisiones de empleo, evaluación académica, calificaciones o ascenso, ya sea porque aquellos supongan el recibimiento de alguna recompensa, en el caso de aceptarlos, alguna represalia, en caso de rechazarlos.
 - Bromas o chistes ofensivos o denigrantes de carácter sexual dirigido a una persona o a un grupo de personas.
 - Realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos.
 - Observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.
- b) Conductas indiciarias de violencia y discriminación de género:
- Expresiones injuriosas, hostiles y humillantes de descalificación relacionadas con el sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
 - Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
 - Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, orientación sexual, identidad y/o expresión de género de una persona.
 - Burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad.
 - Asignar a una persona tareas sin sentido o imposibles de lograr, únicamente por su sexo, orientación sexual identidad y/o expresión de género.
- c) Conductas indiciarias de acoso laboral:
- Juzgar el desempeño de un/a trabajador/a de manera manifiestamente ofensiva.
 - Cuestionar injustificadamente decisiones de un trabajador mas allá de las facultades y atribuciones de su superior.
 - Aislar o ignorar a un trabajador/a.
 - Gritar y/o realizar gestos agresivos o intimidatorios dirigidos a un/a trabajador/a o un grupo de trabajadores.
 - Restringir a los compañeros/as de trabajo la posibilidad de hablar con un trabajador/a.
 - Asignar tareas degradantes a un/a trabajador/a, en cuanto no exista una justificación razonable, dado el contexto y circunstancias.



- Burlarse de la/s discapacidad/es de un/a trabajador/a, su características físicas o corporales, su tono de piel, entre otros.
- Burlarse de la vida privada de un/a trabajador/a, de sus gustos o preferencias, de su situación socioeconómica, origen social o territorial, entre otros.

d) Conductas indiciarias de violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, bofetadas dirigidas a los/as trabajadores
- Conductas que resulten en lesiones físicas y/o daños materiales en los entornos laborales.

e) Conductas indiciarias de discriminación arbitraria:

- Excluir y/o restringir el acceso de una persona de actividades, oportunidades o beneficios, basándose en motivos 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- Generar un entorno hostil y discriminatorio hacia las distintas personas, basado en sus características personales o sociales, como la corporalidad, edad, origen, grupo o clase social; realizando comentarios, bromas, chistes, etc. que generan incomodidad en las personas o grupos.

Artículo 6. Órganos competentes

Son competentes para aplicar el presente protocolo: La Unidad de Género e Inclusión y la Unidad de Investigación y Sanción, conforme a las funciones establecidas en las normativas que las crean.

Estos órganos estarán integrados por profesionales especializados/as en perspectiva de género y de derechos humanos, quienes deberán respetar la separación de sus funciones y coordinar las acciones necesarias para la eficaz implementación de este protocolo.

TITULO III. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES



Artículo 7. Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia escrita u oral (que se escribire), que se materializa en el Formulario de Denuncia. Las denuncias serán recibidas por la Unidad de Género e Inclusión.

La persona denunciante tendrá derecho a concurrir a denunciar acompañada por quien estime conveniente y oportuno.

La denuncia escrita, se puede presentar a través de correo electrónico o de forma presencial. Para realizar denuncias por escrito utilizando el correo electrónico, se debe acceder a la página web de la Universidad en la sección de Unidad de Equidad de Género⁸, descargar el formulario indicado y enviar al correo electrónico: genero@uaysen.cl

Artículo 8. Legitimación activa

Se considerará legitimada para presentar una denuncia cualquier persona que, estando contenida en el artículo 3, se considere afectada por una o más de las conductas descritas anteriormente, ya sea que actúe por sí misma o por medio de sus representantes legales o convencionales.

En este caso, cuando la denuncia haya sido presentada por un tercero, un/a profesional de la Unidad de Género e Inclusión entrevistará, dentro de los 2 días hábiles siguientes, a la víctima o afectada directa, a fin de confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados y la disposición de ésta de continuar con el proceso de denuncia, investigación y sanción.

Artículo 9. Recepción de la denuncia

La denuncia presencial deberá ser recibida por una profesional de la Unidad de Género e Inclusión, a través de una "Primera Acogida", en un espacio seguro de contención y acompañamiento.

Con el objeto de evitar la revictimización derivada de la reiteración innecesaria del relato de los hechos y siempre que se cuente con el consentimiento de la persona denunciante, se promoverá que las entrevistas sean grabadas por video o audio. Por seguridad, la grabación quedará resguardada en una unidad digital con acceso restringido.

⁸ <https://uaysen.cl/equidad-genero>



No obstante, siempre se deberá llenar el Formulario de Denuncia, el cual, para todos los efectos, se considerará como una Acta. Dicho formulario deberá ser firmado por la o las persona/s denunciante/s, quedando una copia en manos de esta/s.

En caso que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, la Unidad de Equidad de Género e Inclusión deberá poner los antecedentes a disposición de las autoridades universitarias para que se realice la denuncia a los organismos pertinentes establecidos por ley.

Artículo 10. Acompañamiento a las personas denunciantes

En la medida de las capacidades institucionales, el acompañamiento psicosocial, brindado por la Universidad a las personas denunciantes se extenderá desde la recepción de la denuncia y hasta la total finalización del procedimiento investigativo, velando por el efectivo respeto de sus derechos y por su salud mental y emocional.

Al momento de la recepción de la denuncia, la profesional de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, realizará una apreciación inicial de la persona denunciante y/o de la víctima, determinando si esta requiere apoyo en salud mental y/o física, así como en asistencia social y/o jurídica, según corresponda.

De requerirse apoyo psicológico, se concretará la derivación a los/las profesionales disponibles en la institución, para el caso de estudiantes; o bien, se derivará a la Mutual de Seguridad, en el caso de personal de colaboración, de servicios y personal académico. En la eventualidad de no contar con profesionales al interior de la institución, se realizarán las coordinaciones necesarias para que dicha atención sea brindada por las unidades de atención primaria del Servicio de Salud Local.

Con independencia de la derivación realizada, siempre se deberá establecer un seguimiento de las distintas fases del proceso terapéutico y coordinaciones periódicas con el/los especialista/s tratante/s hasta el alta del/los tratamiento/s, ya sea terapéutica, administrativa o por abandono.

Respecto de la atención psicológica brindada por la institución, dentro de las medidas de las capacidades de la Universidad, se podrán entregar las atenciones requeridas para cada caso estimadas en un plan de intervención.

Artículo 11. Informe de la denuncia



Interpuesta la denuncia, la Coordinadora de la Unidad de Género e Inclusión, en un plazo máximo de 2 días hábiles, remitirá a la primera autoridad universitaria, un informe que deberá contener la denuncia y un análisis de los hechos denunciados desde una perspectiva de género y de derechos humanos, sugiriendo según corresponda:

- a) No admitir a trámite la denuncia, fundadamente, por incumplir alguno de los requisitos establecidos en este protocolo; o resultar evidente que lo planteado no pertenece a su ámbito de aplicación.
- b) Admitir y continuar la tramitación de la denuncia proponiendo fundadamente la instrucción del procedimiento de investigación.
En esta situación, deberá informar si el caso denunciado es "grave". En esta etapa, la calificación de un caso como "grave" dependerá del análisis de los hechos denunciados y de la(s) circunstancia(s) agravante(s) y/o atenuante(s) que pudiesen concurrir.
- c) Dependiendo de la naturaleza de los hechos conocidos podrá, además, sugerir a la máxima autoridad universitaria la adopción de medidas cautelares que se estimen oportunas para la protección de quien denuncie o atestigüe, la cuales se regulan en el artículo siguiente.

Asimismo, en la misma instancia podrá sugerir medidas cautelares o de resguardo, en coordinación con la Dirección de Docencia y la Unidad de Asuntos y Apoyos Estudiantiles, la Dirección de Administración y Finanzas y las unidades académicas o administrativas que corresponda.

Artículo 12. Medidas cautelares o de resguardo

La decisión de una medida cautelar corresponde a la máxima autoridad de la institución, quién deberá consignar los argumentos de hecho que la fundamentan, el tiempo de su duración y la persona de la institución responsable de implementación atendiendo las particularidades del caso. Sin ser un catálogo cerrado, son ejemplos de medidas cautelares: separación de los espacios físicos, suspensión de las funciones, destinación transitoria a otro cargo o función dentro de la misma institución y ciudad, redistribución del tiempo de la jornada, prohibición de contacto con la víctima, adecuaciones laborales o curriculares, y apoyo psicosocial y orientación jurídica, según corresponda.

La notificación de una medida cautelar será realizada por el/la Secretario/a General o quien este disponga, para la adecuada comprensión de la medida, de los deberes que de ella emanan, así como del derecho y forma de impugnar.



La autoridad responsable de la debida implementación y cumplimiento de la medida cautelar podrá recibir orientación para la debida comprensión de la medida y de sus deberes.

Las medidas cautelares no podrán causar perjuicio desproporcionado, ni implicar afectación arbitraria de derechos amparados por la legislación actual.

El incumplimiento de una medida cautelar, así como el deber de velar por su debida implementación podrá ser considerado una falta grave a la reglamentación interna, de acuerdo al mérito del incumplimiento.

La medida adoptada deberá establecer su duración, la que durará solo el tiempo necesario para los fines de protección de la misma; y, en cualquier caso, terminará cuando se dicte el sobreseimiento, la absolución o la sanción, la que será notificada personalmente y por escrito por quien lleve a cargo la investigación, según corresponda.

En caso de que el/la fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución de un/a funcionario/a, podrá proponer que se mantengan las medidas cautelares, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interpongan, absuelve al/la inculpado/a. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el/la inculpado/a en caso que sea funcionario/a quedará privado/a del cincuenta por ciento de sus remuneraciones.

Artículo 13. Resolución de la autoridad competente

Dentro del plazo de 03 días hábiles desde la recepción del informe elaborado por la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, la máxima autoridad universitaria comunicará por escrito a la persona denunciante la resolución relativa a las medidas cautelares o resguardo que haya adoptado respecto a su caso, quien en caso de tratarse de un funcionario/a, podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la Ley 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado, así como los contemplados en otras leyes que resulten aplicables.

En caso que se ordene el inicio de un procedimiento disciplinario, la resolución que así lo disponga será notificada al/la Fiscal, perteneciente a la Unidad de Investigación y Sanción, quien podrá designar un actuario/a, el cual dispondrá del tiempo necesario para desarrollar su labor. El/la actuario/a tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario. Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo el sumario, el/la fiscal podrá requerir a la autoridad que ordenó la instrucción



del sumario la designación de un/una fiscal ad-hoc. El sumario se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del/la fiscal y del/la actuario/a.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

Artículo 14. Investigación especializada

Las denuncias presentadas conforme a este protocolo serán investigadas y su absolución o sanción y reparación será propuesta por un/a Fiscal especializado/a en perspectiva de género y derechos humanos. La Unidad de Investigación y Sanción estará dotada de independencia e imparcialidad, resolverá con objetividad y tendrá las siguientes funciones:

- a. Investigar y sustanciar los procesos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa de quienes conforman la comunidad universitaria por las conductas prohibidas en virtud de esta normativa.
- b. Incorporar la perspectiva de género, de derechos humanos y de diversidades sexo genéricas a la investigación, los procedimientos, interpretación, argumentación, las sanciones y medidas de reparación que propone en los casos que se sustancien ante ella/él.
- c. Procurará señalar la concurrencia de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.
- d. Adoptar medidas dirigidas a proteger a las víctimas, tales como: la suspensión de las funciones académicas; la prohibición de contacto con la víctima; las adecuaciones laborales, y; el apoyo psicológico y social, entre otras.
- e. Adoptar buenas prácticas que eviten la revictimización, por ejemplo: agilizar el tiempo de la investigación; evitar la confrontación directa entre las partes; evitar, dentro de lo posible la repetición de testimonio; identificar las gestiones o procedimientos con especial carga afectiva dolorosa; proporcionar información y parámetros sobre el cuidado de la información; permitir que las víctimas puedan ser asistidas con acompañamiento profesional en diligencias eventualmente sensibles para ellas, siempre y cuando esto no afecte el debido proceso.



En aquellos casos en que la información contenida en la denuncia sea insuficiente para el éxito de la investigación o que en el curso de ella aparezcan nuevos hechos o antecedentes que no hayan sido materia de las declaraciones incorporadas en la denuncia y modifiquen su contenido y/o puedan afectar sustancialmente la investigación, se podrán realizar nuevas entrevistas con la/el denunciante.

f. Adoptar medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia y el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y protección de los derechos humanos, en el marco del debido proceso.

g. Procurará la gestión medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación, colaborando para su celeridad y evitando las dilaciones injustificadas.

h. Salvaguardar los derechos de las personas intervinientes para: aportar antecedentes a la investigación; conocer su contenido desde la formulación de cargos; realizar alegaciones o descargos; ser notificados/as, e interponer recursos en contra de los actos administrativos en los mismos términos que el/la funcionario/a inculpado/a y/o estudiante.

h. Adoptar las medidas que correspondan para la protección de testigos y de personas que participen indirectamente en la investigación, según las circunstancias y características de la propia investigación, procurando especial reserva de la identidad de el o testigo, siempre y cuando esto no afecte el derecho a defensa y debido proceso a todos los involucrados o involucradas, incluido el denunciado y/o notificado de cargos, según corresponda.

i. Velar por el efectivo respeto del derecho al debido proceso de las personas denunciadas y denunciantes.

Artículo 15. Implicancias y recusaciones

Los/as funcionarios/as o estudiantes citados a declarar por primera vez ante el/la fiscal, en calidad de inculpados/as, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del/la fiscal o del actuario/a.

Artículo 16. Causales de recusación

Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:

- a) Tener el/la fiscal o el/la actuario/a interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.



- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los/as inculpados/a, o el/ la, los/as denunciante(s).
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los/as inculpados/as, o el/ la, los/as denunciante(s).

Artículo 17. Efecto y decisión de la recusación

Formulada la recusación, el/la fiscal o el/la actuario/a, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación. La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de tres días por el fiscal respecto del actuario y por la máxima autoridad respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un/a nuevo fiscal o actuario/a.

El/la fiscal o el/la actuario/a podrán declararse implicados por alguna de las causales mencionadas en el artículo 15 u otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la máxima autoridad en el mismo plazo indicado anteriormente en lo relativo al/la fiscal y éste(a) respecto del/la actuario(a).

Artículo 18. Plazo de investigación

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días hábiles. A su término se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a quienes resulten responsables o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de cuatro días hábiles. Sólo en casos calificados se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta un máximo de sesenta días. El/la fiscal deberá solicitar autorización de prórroga fundada a la máxima autoridad universitaria.

Artículo 19. Reserva de la investigación

El procedimiento disciplinario es reservado. Desde la fecha de formulación de cargos dejará de serlo para el/la inculpado/a, la víctima y sus abogados/as. No se considerará una vulneración al secreto de sumario la notificación de las resoluciones que afecten derechos a la/el profesional de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión que acompaña a la persona denunciante, quien tendrá el deber de confidencialidad y sólo considerará la información a la que tendrá acceso para implementar un acompañamiento que resguarde los derechos, la salud emocional y mental de la persona denunciante. La infracción de este deber podrá ser considerada una falta grave a los deberes funcionarios, conforme al mérito de la misma.



Artículo 20. Sobreseimiento

En el evento de proponer el/la fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes a la máxima autoridad quien tendrá la facultad para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de diez días hábiles.

Artículo 21. Diligencias digitales

Las diligencias que deban desarrollarse en los procesos disciplinarios que se encuentren en tramitación o que se instruyan con ocasión del presente protocolo, podrán realizarse por medios electrónicos y/o digitales, las que serán válidas y producirán los mismos efectos que si se hubieren llevado a cabo en soporte papel. Sin embargo, el expediente digital podrá ser impreso para el caso que sea necesario.

Artículo 22. Videoconferencia

Las declaraciones se podrán realizar por videoconferencia en la que participarán la persona declarante, o el/la fiscal y el/la actuario/a en su caso, para lo cual todos deberán disponer de los medios tecnológicos con conexión a internet (computador o teléfono inteligente con cámara). En la respectiva citación, se indicará la fecha y hora en la que se verificará la declaración por videoconferencia, el programa a utilizar junto con las respectivas instrucciones de uso, las personas que participarán en la declaración y la individualización del procedimiento disciplinario correspondiente. Una vez recibida la citación, la persona citada deberá acusar recibo de la misma e informar su disponibilidad en el horario fijado. Si no pudiera prestar declaración en el horario fijado, podrán ambos de común acuerdo establecer un nuevo día y hora.

Artículo 23. Suscripción de la declaración

Concluida la declaración por videoconferencia se levantará un registro de ésta, la que será enviada a la persona declarante para su revisión vía correo electrónico y en formato no editable, quien deberá suscribirla mediante la inserción de la respectiva imagen de su rúbrica o manifestar su aceptación a través de su correo electrónico en el plazo de 3 días hábiles. Una vez suscrita o aceptada según corresponda, deberá remitir a la/el fiscal. En el evento de que la persona declarante no cuente con los medios para suscribir la declaración en la forma antes señalada, deberá prestar su conformidad al registro de su declaración en el mismo acto en que esta le haya sido remitida por el instructor a través de correo electrónico. En todo caso, la declaración deberá ser suscrita por el/la fiscal y el o la actuario/a. Vencido el plazo señalado en el inciso primero de este artículo sin que la persona



declarante haya suscrito su declaración o prestada conformidad a la misma, continuará la tramitación del procedimiento prescindiendo de la misma.

Artículo 24. Formulación de cargos

La persona inculpada será notificada de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. Si solicita rendir prueba, el/la fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

La víctima será notificada de los cargos formulados y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar alegaciones y pruebas respecto a la formulación de cargos. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. Si la víctima solicita rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

En caso de solicitarse la realización de diligencias probatorias por parte de algún interviniente, éstas se podrán producir digitalmente. De requerirse la declaración de testigos, en su individualización deberá consignarse una casilla de correo electrónico para su contacto. En caso que, con ocasión de las alegaciones efectuadas por la víctima, el/a fiscal considere que debe modificar los cargos formulados o resultaren nuevos cargos, tendrá un plazo de cinco días para reformularlos, los que deberán ser notificados nuevamente a los/as intervinientes, quienes podrán ejercer sus derechos en los mismos términos consagrados en los incisos precedentes.

Artículo 25. Informe de investigación (Vista Fiscal)

Contestados los cargos y/o efectuadas las alegaciones, o vencido el plazo del período de prueba el/la fiscal emitirá, dentro de cinco días, un informe de investigación en el cual propondrá el sobreseimiento, la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los/las inculpados/as; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los/as sumariados/as; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno/a más de los/as inculpados/as.



Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Artículo 26. Decisión final

Emitido el informe de investigación, el/la fiscal elevará los antecedentes del procedimiento disciplinario a la máxima autoridad universitaria, quien resolverá dentro del plazo de 10 días hábiles, dictando una resolución final del caso en la que podrá sobreeser, absolver o sancionar, en cuyos casos se deberá tratar de una resolución fundada. No obstante, la autoridad podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Si de las diligencias ordenadas resultan nuevos cargos, se notificarán sin más trámite las personas intervinientes, quienes tendrán un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario/a y/o estudiante podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

Artículo 27. Sanciones

Las sanciones a las conductas prohibidas en el artículo 4 y descritas en el artículo 5 del presente protocolo deberán ajustar su naturaleza y gravedad a las características de los hechos acreditados, así como a la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.

Dichas sanciones, dependiendo del sujeto sobre el cual se apliquen, podrán consistir en:

i. En el caso de estudiantes, se aplicarán las sanciones dependiendo de la gravedad del hecho, de acuerdo con en el Reglamento General de Estudiantes de Pregrado (D.U.E. N°0158/2017) y con el Reglamento de Conducta Estudiantil (D.U.E. N°0159/2017):

- a. Amonestación verbal: una reprobación privada que se hace al estudiante.
- b. Amonestación por escrito: anotación de demérito en el historial o ficha académica del estudiante.
- c. Condicionalidad de la matrícula: Mantención de los derechos estudiantiles, sujetos a la obligación de no incurrir en alguna infracción universitaria de cualquier tipo durante un plazo de dos semestres académicos.
- d. Suspensión: Privación temporal de un estudiante de todos sus derechos y actividades estudiantiles por un periodo de hasta cuatro semestres académicos.



- e. Expulsión: Cancelación de matrícula del estudiante de la Universidad, lo que implica la pérdida de su calidad de estudiante de la Universidad de Aysén. En tal caso, el estudiante afectado sólo podrá ingresar nuevamente a la institución una vez transcurridos cinco años desde la fecha de la sanción, utilizando la vía de ingreso regular.

Las faltas gravísimas deberán ser castigadas con una sanción igual o superior a la suspensión del estudiante. Las faltas graves deberán ser castigadas con sanciones iguales o superiores a la permanencia condicionada del estudiante. Las faltas leves, podrán ser castigadas con sanciones comprendidas entre la amonestación verbal y la permanencia condicionada.

ii. En el caso de funcionarios, cualquiera sea su estamento, se podrán aplicar las siguientes sanciones en concordancia con las normas establecidas en el D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Reglamento de Sumarios e Investigaciones sumarias instruidos por la Universidad de Aysén, aplicable al personal académico y de Colaboración (D.U.A. N° 12/2021):

- a. Censura que consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario/a, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente. Para los/las académicos/as, dichas anotaciones serán un factor a considerar en los procesos de jerarquización académica o similares.
- b. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- c. Multa que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de la remuneración mensual del funcionario/a, en todo caso, mantendrá su obligación de servir el cargo.
- d. Los casos más graves serán sancionados con la expulsión o destitución de la persona inculpada.

iii. En el caso de personal sujeto al Código del Trabajo y de aquellas personas vinculadas a la Universidad mediante contratos de prestación de servicios o convenios, contratistas o subcontratistas:

- a. Amonestación verbal.



- b. Cese anticipado del vínculo contractual con el/la servidor/a, el que deberá ser notificado en el plazo y en la forma establecida en los artículos 45 y 46 de la Ley N° 19.880.

Adicionalmente, se podrán establecer sanciones accesorias tales como:

- a. Asistencia a instancias de formación como talleres, capacitaciones, grupos de ayuda mutua, entre otros destinados a que la persona inculpada desarrolle sensibilización, conocimientos y competencias en género, diversidades sexo genéricas, derechos humanos, buenas prácticas en torno al consentimiento, no discriminación, entre otros que se definan como necesarios atendiendo la particularidad del caso. La implementación de ellas deberá ser coordinada con la colaboración de la Unidad de Género e Inclusión.
- b. Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios; pérdida de distinciones honoríficas; prohibición de participar en eventos académicos y extra académicos en representación de la institución; cesación de funciones en cargos de gestión; prohibición de acceder a cargos de gestión, directivos y/o de representación.

Estas sanciones deberán tener una duración determinada y no podrán extenderse por más de cuatro semestres. Se deberá dejar constancia de estas sanciones en la hoja de vida y ser consideradas en los procesos de calificación y evaluación universitaria.

El acoso sexual y el acoso laboral debidamente acreditado son infracciones graves que podrán ser sancionadas con expulsión y/o destitución de la institución (para estudiantes y funcionarios/as).

El incumplimiento voluntario y consciente de una sanción o una medida de protección decretada, por parte de la persona sancionada o denunciada, según sea el caso, será considerado una falta a la reglamentación interna de la institución.

Artículo 28. Multa

La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El personal de colaboración y académico en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del personal de colaboración de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:



- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Artículo 29. Notificaciones

Las notificaciones de resoluciones y citaciones que deban realizarse por aplicación de la presente normativa se practicarán personalmente por el/la actuario/a o Secretario/a General, según corresponda, en la unidad a que pertenezca la persona, en dependencias o recintos de la Universidad o en el domicilio registrado en ella, en este último caso, en la medida que se encuentre en el radio urbano en el que la Fiscalía o Secretaría General según corresponda, ejerza sus funciones, el que se considerará lugar hábil para todos los efectos derivados de la investigación.

De las notificaciones y citaciones deberá dejarse constancia en el expediente. En todo caso, se considerará para todos los efectos como citación y notificación personal aquella efectuada por videoconferencia en la medida que quien realiza dicha actuación tenga la certeza de la identidad de la persona a quien cita o notifica, debiendo en todo caso poder dejar registro de dichas actuaciones. Todo día, hora y lugar serán hábiles para practicar las citaciones y notificaciones personales.

Cuando la persona no fuere habida presencialmente por dos días hábiles consecutivos, o tuviera un domicilio fuera del radio urbano donde funciona la Fiscalía o la Secretaría General según corresponda, será notificada por carta certificada al domicilio registrado en la Universidad. La notificación se entenderá practicada tres días hábiles después de recibida la carta certificada por la Empresa de Correos. Es responsabilidad de todo estudiante informar a la Universidad cualquier cambio en su domicilio.

Toda citación en calidad de inculpado/a se practicará bajo apercibimiento de proceder en rebeldía si esta persona no comparece a la respectiva diligencia.

Sin perjuicio de lo anterior, en la primera comparecencia de un interviniente, éste/a podrá voluntariamente establecer como forma especial de notificación un correo electrónico para las sucesivas notificaciones por comparecencia personal y de cualquier otra resolución tanto de mero trámite como de término del proceso disciplinario. La notificación



electrónica se entenderá practicada desde el momento mismo del envío, de lo que deberá dejarse constancia.

Las personas notificadas tendrán los derechos inherentes al debido proceso previsto y contemplado en los distintos numerales del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Desde la formulación de cargos las partes tendrán derecho a ser notificadas de todas las resoluciones que produzcan afectación de derechos. Esta notificación se extenderá a la/el profesional de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión que acompañe a la persona denunciante.

Artículo 30. Consentimiento informado de la persona afectada

El inicio de un procedimiento disciplinario requerirá siempre el consentimiento informado de la persona afectada por los hechos a investigar y no obstará al ejercicio de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente.

Artículo 31. Desistimiento de la denuncia

Iniciado el procedimiento disciplinario la persona afectada y/o denunciante podrá desistir de la denuncia en cualquier etapa, poniendo fin a ésta. No obstante, las medidas provisionales, cautelares, de acompañamiento psicosocial u otra medida de protección fijadas en su favor, podrán mantenerse siempre que se cuente con su consentimiento y se estimen razonables para alcanzar el fin por el que fueron establecidas.

Artículo 32. Informes de proceso de la Unidad de Género e Inclusión

En los casos que una denuncia haya originado el inicio de un procedimiento sumario, la Unidad de Equidad de Género e Inclusión podrá entregar al Fiscal/Investigador los antecedentes que, habiendo sido obtenidos durante el proceso de acompañamiento, se constituyan como hechos nuevos y que por la especialización profesional se consideren relevantes de poner en su conocimiento para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Este informe podrá presentarse hasta antes de la conclusión de la etapa indagatoria.

Artículo 33. Recursos

En contra de la resolución que resuelva el proceso disciplinario, las personas intervinientes podrán interponer los siguientes recursos:

- a. De reposición ante la autoridad superior universitaria; y



- b. De apelación ante el Consejo Superior sólo en el caso de una medida disciplinaria de destitución o expulsión⁹.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días hábiles, contado desde la notificación. El recurso de reposición deberá ser fallado en el plazo de cinco días y el de apelación dentro del plazo de 10 días contados desde la vista del recurso ante el Consejo Superior. La Unidad de Investigación y Sanción y/o la Unidad de Equidad de Género e Inclusión podrán participar de la vista del recurso de apelación, con derecho a alegar a favor o en contra de la resolución impugnada.

Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad competente.

Artículo 34. Vicios de procedimiento

Los vicios del procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario¹⁰ o investigación correspondiente.

Artículo 35. Agravantes

Para los efectos del presente Protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes, en cuanto estén debidamente acreditadas:

- a. Que la persona denunciada sea reincidente en el acometimiento de conductas reguladas por este protocolo.
- b. Que la persona denunciada ejerza cualquier tipo de coerción en contra de la víctima durante la investigación, con ocasión de la denuncia que ésta interpusiera en su contra.
- c. La existencia de dos o más víctimas.
- d. La existencia de dos o más victimarios/as concertados/as para cometer el o los hechos denunciados.
- e. La existencia de una relación de poder-subordinación entre víctima y denunciado/a.

⁹ Numeral j, artículo 23, Estatutos de la Universidad de Aysén.

¹⁰ Artículo 144, Estatuto Administrativo.



- f. El incumplimiento del/de la denunciado/a de las medidas cautelares que se impongan en virtud de este protocolo.

Artículo 36. Atenuantes

Para los efectos del Presente Protocolo, se considerará como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Inexistencia de toda otra sanción impuesta previamente en virtud de un procedimiento disciplinario.
- b) Haber colaborado en reparar con vigor el mal causado o impedir las consecuencias del hecho.
- c) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos o reconociendo la infracción cometida.

Artículo 37. Denuncias maliciosas

Quien denuncie maliciosamente algunas de las conductas comprendidas en este Protocolo, podrá incurrir, cuando así se determine, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establece el Código Penal, pudiendo ser sancionado además de conformidad a la falta disciplinaria que se acredite, habida cuenta de que la Universidad de Aysén tiene el deber de cautelar el debido proceso y sancionar el ejercicio de la fuerza o autotutela.

Además de lo anterior, y conforme a la ley, quien realice denuncias falsas y/o maliciosas también podrá incurrir en responsabilidad civil.

Para los y las funcionarios/as, corresponderá la aplicación de la medida disciplinaria de destitución, en el caso de que se determine, a través de un procedimiento disciplinario, que la denuncia fue efectuada a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Artículo 38. Medidas de reparación

La/el fiscal/Investigador deberá disponer medidas de reparación a favor de las víctimas de los actos que por este protocolo se sancionan. Estas medidas deberán ser definidas con la participación de las personas a favor de quien se emiten y deberán contemplar plazos, responsables y todos los elementos que sean necesarios para la eficacia de lo dispuesto.



La Unidad de Género e Inclusión tendrá el deber de participar del proceso de implementación de las medidas de reparación, promoviendo buenas prácticas que permitan identificar este proceso como una tarea institucional.

La reparación podrá estar comprendida por medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición. Son ejemplos de medidas de reparación: el reconocimiento de la condición de víctima; la entrega de disculpas escritas; las intervenciones que apunten a evitar que los actos denunciados se repitan, tales como: talleres, conversatorios, campañas comunicaciones, acompañamiento psicosocial, acompañamiento psico-socio educativo, acompañamiento socio jurídico, y; la adopción de buenas prácticas para superar las circunstancias que habrían favorecido la ocurrencia de los hechos.

Artículo 39. Reparación económica

En cuanto a medidas de reparación económica o que impliquen costos económicos directos, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a los organismos públicos y a las universidades del Estado, su procedencia y determinación es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, considerando que la responsabilidad recae en quien causa el daño.

Artículo 40. Plazos

Los plazos establecidos en este protocolo serán de días hábiles, por lo que para su cómputo no se deberá considerar feriados, sábado ni domingo. Sólo se podrán ampliar a través de resolución fundada. Los plazos se suspenderán durante los recesos universitarios.

Artículo 41. Prescripción

La acción disciplinaria de la Universidad contra personal de colaboración y/o académico/a y estudiantes, prescribirá en cuatro años, contados desde el día en que éste hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen. No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal. La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el personal de colaboración y/o académico/a o estudiante incurriere nuevamente en falta a este protocolo, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva.

En el caso de personal de colaboración y/o académico/a, si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido



sancionado/a, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese interrumpido.

Artículo 42. Extinción de la responsabilidad

La responsabilidad administrativa de personal de colaboración o servicios y/o académico/a y estudiantes respecto de las infracciones establecidas en el presente protocolo se extingue:

- a) Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del personal de colaboración o de servicios y académico/a, quedará sin efecto;
- b) En el caso del personal de colaboración o de servicios y académico/a, por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 147 del Estatuto Administrativo;
- c) En el caso de los/as estudiantes, por haber dejado de tener la calidad de alumno/a regular. En caso que la medida disciplinaria sea la expulsión de la Universidad, el alumno/a sancionado/a no podrá ingresar nuevamente a la Universidad. En el caso de suspensión o postergación de estudios, las medidas disciplinarias distintas a la expulsión de la Universidad, se aplicarán en el semestre académico en que el/la estudiante adquiera nuevamente la calidad de alumno/a regular;
- d) Por el cumplimiento de la sanción, y;
- e) Por la prescripción de la acción disciplinaria.

Artículo 43. Este protocolo se insertará en la página web de la Universidad para que todos y todas los/as integrantes de la comunidad universitaria tengan información y acceso oportuno a su contenido. Asimismo, se dispondrá de un “protocolo fácil” que incorpora el flujo de acciones de su implementación, el que se difundirá entre los/as integrantes de la comunidad universitaria con el fin de tener una comprensión abreviada y fundamental de su contenido.



GLOSARIO ANEXO

- a) **Consentimiento:** El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera explícita, mutua y comprensible. Debe darse libremente, es decir, sin ninguna coerción, e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.
- b) **Denunciante:** Es la persona que interpone una denuncia por los tipos de violencia previstos en el Protocolo, ya sea por ser la persona directamente afectada por los hechos o una tercera que interpone la denuncia.
- c) **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de actos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.
- d) **Víctima o persona afectada:** Persona que se reconoce o es señalada como afectada de forma directa por los hechos de violencia de género, acoso sexual, y/o discriminación arbitraria, tenga la calidad de denunciante o no.
- e) **Fiscal o investigador/a:** Funcionario/a de la Institución quien, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función. En los casos previstos por este Protocolo, las personas que ejerzan como fiscales o investigadores/as deben tener capacitación previa en derechos humanos y perspectiva de género, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3, inciso final de la Ley N°21.369.
- f) **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por la/el fiscal o investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- g) **Sumario Administrativo:** Es un procedimiento disciplinario, a cargo de un/a Fiscal, destinado a establecer si un/a funcionario/a ha incurrido en responsabilidad administrativa y, además determinar la sanción en caso de estimarse que la infracción cometida le es imputable, esto por haber violado sus deberes y prohibiciones funcionarias. Para ello se seguirán las indicaciones del



Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidas por la Universidad de Aysén aprobado mediante el acto administrativo correspondiente en concordancia con la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.

- h) Investigación sumaria:** Es un procedimiento disciplinario corto y de carácter eminentemente oral que está destinado a verificar la existencia de infracciones administrativas, individualizar a los/as participantes y determinar si los hechos comprobados constituyen o no vulneración a deberes y obligaciones funcionarias. En el caso de denuncias en contra de funcionarios/as se seguirán las indicaciones del Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidas por la Universidad de Aysén aprobado mediante el acto administrativo correspondiente, mientras que para investigaciones sumarias estudiantiles se seguirán los lineamientos del Reglamento General de Estudiantes de Pregrado aprobado mediante DUE N°158/2017, y/o Reglamento de Conducta Estudiantil aprobado mediante DUE N°159/2017.

II. DEROGASE el Decreto Universitario Exento N°322/2022, por estar completamente reguladas sus materias en el presente acto administrativo.

III. PUBLÍQUESE la presente resolución en el sitio electrónico www.uaysen.cl acceso a transparencia activa de la Universidad de Aysén.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Ismael
Alfredo
Castro
Vizcarra

Firmado digitalmente por
Ismael Alfredo
Castro Vizcarra
Fecha: 2024.12.04
11:53:00 -03'00'

ISMAEL CASTRO VIZCARRA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

Juan Pablo
Prieto Cox

Firmado digitalmente
por Juan Pablo Prieto
Cox
Fecha: 2024.12.04
18:15:27 -03'00'

JUAN PABLO PRIETO COX
ADMINISTRADOR PROVISIONAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

DISTRIBUCIÓN:

Dirección General Académica
Dirección General de Vínculos
Dirección General de Administración y Finanzas
Encargada de Género e Inclusión
Secretaría General
Contraloría Universitaria