

REF.: Establece texto refundido y actualizado del Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria.

N° 04

VALDIVIA, 17 de enero 2025.

VISTOS: [El D.R N°076, de 17 de diciembre de 2015, que Aprueba Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria](#); lo acordado en sesiones de Consejo Académico N°03/2018 y N°04/2018, de 22 de enero y 24 de enero de 2018; [el D.R. N°07 de 28 de febrero de 2018](#); la observación formulada al Acta N°04/2018 del Consejo Académico, formulada en sesión de fecha 18 de abril de 2018; [el D.R. N°019 de 04 de mayo de 2018](#); [el D.R. N°033 de 03 de julio de 2018](#); lo acordado en sesión N°12/2023 de Consejo Académico realizada con fecha 14 de junio de 2023; [el D.R. N° 025 de 19 de junio de 2023](#); [el D.R. N° 033 de 27 de mayo de 2024](#); el acuerdo adoptado por el consejo académico, en sesión N°23 de fecha 11 de octubre de 2023; el acuerdo adoptado por el Consejo Académico, en sesión N° 37 de fecha 04 de diciembre de 2024; [la RR N° 011/2025 que Nombra Rectora Subrogante de la Universidad Austral de Chile a la Prorectora, Dra. Ángara Zambrano Alvarado](#); [y lo dispuesto en los artículos 2,3, 4 letra b\) y 48 letra i\) de los Estatutos de la Corporación.](#)

DECRETO:

1°.- Sanciónase el siguiente texto refundido y actualizado del “**Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria**”, aprobado mediante D.R. N° 07/2018 y modificado mediante D.R. N° 019/2018, D.R. N° 033/2018, D.R. N° 025/2023 y D.R. N° 033/2024, que se explicita a continuación:

PREÁMBULO

El 17 de diciembre de 2015 la Universidad Austral de Chile, aprobó la Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria. Dicha directriz declara enfáticamente que la Universidad promueve y protege los derechos fundamentales de quienes integran la Comunidad Universitaria, pues la sana convivencia posibilita el pleno desarrollo de las capacidades laborales y académicas y, en definitiva, el alcance de los objetivos estatutarios que la Universidad ha impulsado desde su creación.

La promoción de los derechos fundamentales, y su respeto, es un derecho y deber que concierne a todas las personas. En ese sentido, la Universidad asume especial responsabilidad en generar espacios de promoción del respeto de la dignidad, y de la integridad física y psíquica de todas las personas que integran la Comunidad Universitaria, con independencia del estamento al que pertenezcan o el vínculo jurídico que les una con ésta.

Por su parte, todo integrante de la comunidad universitaria debe contribuir a garantizar la mantención de un entorno laboral y académico (presencial o virtual) libre de conductas de violencia, acoso y discriminación.

El derecho al trato igualitario y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad física y psíquica, la protección a la intimidad y el derecho a una educación libre de violencia, garantizados en la Constitución Política de la República, leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, se ven afectados por los fenómenos de acoso, violencia y discriminación en el contexto de relaciones de género y diversidad, en sus diferentes manifestaciones.

Estos fenómenos, en un contexto universitario, pueden ocurrir en las relaciones entre estudiantes, entre trabajadores y trabajadoras de la Corporación, personas que prestan servicios o entre unos y otros, resultan especialmente graves los casos de violencia y acoso de profesores a estudiantes, atendidas las relaciones asimétricas que se presentan entre ellos, y entre trabajadores en el marco de una relación de jerarquía.

Por lo tanto, el objetivo de este Reglamento es establecer un procedimiento de investigación, sanción y protección ante situaciones de afeción de la convivencia universitaria y de vulneración de derechos fundamentales producto de conductas de acoso, violencia y discriminación. Se busca resguardar y proteger en un amplio sentido, pues las conductas reguladas dicen relación con toda forma de acoso, violencia o discriminación, y los sujetos regulados son todos quienes tienen algún vínculo jurídico con la Universidad y que forman parte de la Comunidad Universitaria.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Prohibición de actos de acoso, violencia y discriminación. Toda persona que integre la Comunidad Universitaria tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto de su integridad física y psíquica.

Las conductas de acoso, violencia y discriminación atentan contra la dignidad de las personas, por lo que la Universidad Austral de Chile rechaza cualquiera de estas prácticas, en el ámbito laboral y en el ámbito académico, cualquiera sea el lugar en el que aquellas ocurran o la función, cargo o calidad de las personas involucradas.

Toda la Comunidad Universitaria está llamada a no tolerar estas acciones y a facilitar los medios necesarios para prevenirlas, investigarlas y sancionarlas

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Este Reglamento regula la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia o discriminación, que ocurran entre integrantes de la Comunidad Universitaria. De esta forma, quedan amparados por esta normativa, las y los estudiantes, las y los trabajadores académicos y no académicos, las y los profesionales que prestan servicios a honorarios; y las y los profesionales que prestan servicios gratuitos o ad-honorem, en el marco de sus relaciones laborales o académicas.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Reglamento, las relaciones entre estudiantes que se encuentran regidas por lo dispuesto en el D.R. N°028 de 22 de junio de 2016 que Reglamenta un procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes de la Universidad Austral de Chile.

Artículo 3. Principios generales

a) **Ambiente sano y seguro.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

b) **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral o académico, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza o la etnia, la condición social, o cualquier otro tipo de diferencia de similar carácter.

c) **Denuncia.** Toda persona integrante de la Comunidad Universitaria tiene el derecho de denunciar hechos que puedan constituir situaciones de acoso, violencia o discriminación que le afecten directamente o que afecten a otro u otra integrante de la Comunidad Universitaria.

Toda persona que ocupe un cargo directivo o de jefatura tiene el deber de denunciar ante la Comisión regulada en este Reglamento toda situación que pueda constituir acoso, violencia o discriminación al interior de la Comunidad Universitaria.

d) **Confidencialidad en el tratamiento de la información.** El tratamiento de la información que se reciba con ocasión de denuncias de acoso, violencia o discriminación se hará de manera reservada, cautelando el respeto a la dignidad, honra e intimidad de todas las personas involucradas.

e) **Imparcialidad y contradicción.** La sustanciación del procedimiento que regula este reglamento debe garantizar la imparcialidad y la contradicción. Todas las personas involucradas tienen derecho a ser oídas, a concurrir asistidas por una persona que represente sus intereses, a presentar pruebas y alegaciones, y a que éstas sean ponderadas con objetividad. El procedimiento debe garantizar un trato justo a todas las personas involucradas y la investigación que se realice deben indagar, con igual disposición y acuciosidad, no sólo los hechos o circunstancias de las cuales pueda emanar responsabilidad, sino también aquellos que la eximan, atenúen, agraven o extingan.

f) **Buena fe.** Todas las personas involucradas en el procedimiento regulado en este Reglamento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos. La utilización manifiestamente maliciosa del procedimiento regulado en este Reglamento dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo, en especial, determinar el inicio de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la ley.

g) **Compatibilidad de acciones.** La aplicación de los procedimientos establecidos en este Reglamento en ningún caso impide a las personas involucradas, el ejercicio de las acciones legales que corresponda. Con todo, los procedimientos regulados en este Reglamento y las eventuales sanciones que se impongan, se aplicarán con independencia de las responsabilidades civiles o penales que corresponda determinar a través de los Tribunales Ordinarios de Justicia.

h) **Obligación de cooperación.** Todos los integrantes de la Comunidad Universitaria tienen la obligación de colaborar con la investigación que se lleve a cabo para esclarecer las denuncias de acoso, violencia o discriminación reguladas en este Reglamento.

i) **Prevención de la revictimización.** Debe evitarse la revictimización, es decir, la re-experimentación de la experiencia traumática por parte de las víctimas. Esto implica, en especial, la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres de las personas denunciadas; por parte de quienes estén encargados de instruir la investigación, adoptar las decisiones relativas al procedimiento sancionatorio, o ejecutar las medidas de protección y acompañamiento reguladas por este Reglamento.

j) **Protección de la dignidad.** En el curso de los procedimientos establecidos en el presente reglamento, se deberá garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los involucrados, poniendo especial énfasis en la dignidad y la honra, tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada, mientras dura la investigación y no exista una sentencia definitiva.

Artículo 4. Definición de acoso, violencia y discriminación. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes vigentes, para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

a) **Acoso.** Serán constitutivas de acoso cualquiera de las siguientes conductas:

i. **Acoso sexual.** Se entenderá como acoso sexual cualquier comportamiento no consentido, verbal, físico o de cualquier otro carácter, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, de modo que se haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad.

En particular, se entenderán constitutivas de acoso sexual los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa de un trato preferencial, actual o futuro, respecto de la situación laboral, contractual o académica de la persona destinataria del requerimiento.
- b) Amenazas de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, laboral, contractual o académica, de la persona destinataria de un requerimiento de naturaleza sexual.

Tales amenazas pueden ser implícitas o expresas.

- c) Exigencia implícita o explícita, de una conducta de connotación sexual, cuya sujeción o rechazo condicione el acceso o la permanencia en el empleo o el estudio.

2.- Uso de expresiones de connotación sexual, escritas u orales, que sean hostiles, humillantes u ofensivas.

3.- Acercamientos corporales u otros comportamientos de connotación sexual, indeseados y ofensivos para la persona destinataria de la conducta.

4.- Prevalerse de la calidad de superioridad jerárquica para obtener un acceso sexual hacia un o una estudiante.

ii. **Acoso discriminatorio.** Se entenderá como acoso discriminatorio, cualquier conducta o práctica que perjudique a una persona y que sea realizada en consideración a 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 situación de discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación N° 20.609 y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

iii. **Acoso psicológico.** Se entenderá por acoso psicológico cualquier situación en que una persona ejerce un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, dañar su reputación, o perturbar el ejercicio de sus labores.

iv. **Acoso Laboral.** Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por una o varias personas que tenga la calidad de trabajador o trabajadora; en contra de una o varias personas que tengan la calidad de trabajador o trabajadora, por cualquier medio, y cuyo resultado sea el menoscabo, maltrato o humillación de las personas destinatarias de estas conductas, o bien que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades en el empleo de estas últimas.

En especial, se considera acoso laboral el prevalerse de la calidad de jefe o autoridad para obtener un acceso sexual hacia un o una trabajadora.

b) **Violencia.** Serán constitutivas de violencia las siguientes conductas:

i. **Violencia de género.** Se entenderá como violencia de género cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física y psicológica o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

ii. **Violencia discriminatoria.** Se entenderá como violencia discriminatoria cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración 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 o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

c) **Discriminación arbitraria.** Se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad.

Cuando un determinado hecho constituya dos o más conductas tipificadas en este Reglamento, de la misma naturaleza, la Comisión resolverá sancionando la conducta más grave.

Artículo 5. Plazos. Los plazos señalados en el presente Reglamento serán de días hábiles, excluyéndose para estos efectos, el día sábado, los días comprendidos en el feriado colectivo y los días declarados no laborables en el calendario académico de cada año.

TÍTULO II. COMISIÓN PARA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y ACADÉMICO.

Artículo 6. Definición. La Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación, en el ámbito laboral y académico (en adelante La Comisión) es un órgano colegiado, de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, asesoramiento, propuestas de solución, sanción y de seguimiento de las reclamaciones por cualquiera de las conductas descritas en el artículo cuarto, que afecten a integrantes de la Comunidad Universitaria de acuerdo con el ámbito de aplicación de este Reglamento dispuesto en el artículo segundo.

En el evento de que esta Comisión reciba alguna denuncia que diga relación con una situación de acoso, violencia o discriminación entre estudiantes, deberá derivar de inmediato los antecedentes al órgano competente de acuerdo a la normativa universitaria vigente.

Artículo 7. Integrantes. La Comisión estará integrada por las siguientes personas:

- a) El o la Rector (a), quien la presidirá.
- b) Un abogado o abogada que no dependa de Administración Central, nombrado por el Consejo Académico.
- c) Tres integrantes de la Comunidad Universitaria (un trabajador o trabajadora académico o académica, un trabajador o trabajadora administrativo(a) o de servicios, un o una estudiante de pregrado o de postgrado), nombrados por el Consejo Académico.
- d) Un trabajador o una trabajadora universitario(a) académico(a), administrativo(a) o de servicios experta en género y diversidad designada por el Comité Triestamental de Género y Diversidad.

La convocatoria para la incorporación de nuevos miembros de la Comisión se realizará de manera pública, a través de los canales oficiales de la Universidad, en la cual se indicarán los requisitos específicos y el plazo de postulación. Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria podrá presentar su postulación al cargo de elección que corresponda a su estamento, siempre que:

- a) No haya sido amonestado o sancionado con anterioridad por infracción a este Reglamento, ni por infracción a cualquier otro Reglamento interno de la Corporación.

b) No se encontrare pendiente una investigación por conductas de acoso, violencia o discriminación en su contra, de acuerdo con lo dispuesto por este Reglamento.

Para verificar la idoneidad de los postulantes en los casos del artículo 7 letra c) se exigirá, al menos, un documento que certifique sus experiencias o competencias, una carta de motivación y dos cartas de recomendación emitidas por algún integrante de la Comunidad Universitaria.

Para la designación de quienes integren la Comisión se deberá considerar la experiencia en materias de género, discriminación, prevención del acoso y la violencia, u otras relacionadas con la protección y promoción de los Derechos Fundamentales. Además, la integración definitiva de la Comisión deberá propender a la participación y representación equilibrada de género y diversidad sexual.

El nombramiento de los integrantes de la Comisión se formalizará mediante Decreto de Rectoría.

Artículo 8. Periodo y pérdida del cargo. Quienes sean designados como integrantes de la Comisión permanecerán en sus funciones por un periodo de tres años, pudiendo ser nombrados nuevamente, salvo que concurra una causal de pérdida del cargo según lo establecido en este Reglamento, en cuyo caso deberá designarse a otra persona en su reemplazo.

Se consideran causales de pérdida del cargo de integrante de La Comisión las siguientes:

- a) El término de vínculo contractual con la Universidad.
- b) La renuncia.
- c) La remoción acordada por Consejo Académico o por el Comité Triestamental de Género y Diversidad, según corresponda, en casos calificados. Para estos efectos, se considerarán como causales justificadas de remoción el notable abandono de deberes; y, la observancia de comportamientos incompatibles con los valores y principios de la Corporación o que comprometan su prestigio.

Artículo 9. Funciones. Serán funciones de la Comisión:

- a) Tramitar las denuncias que se presenten por acoso, violencia o discriminación, de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento.
- b) Adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes.
- c) Realizar entrevistas personales si lo considerase necesario para adoptar medidas de acompañamiento.
- d) Ordenar la Investigación de los hechos que han dado lugar a la denuncia por acoso, violencia o discriminación y decretar que se realice cualquier diligencia investigativa que se considere pertinente.
- e) Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas. Para ello, la Comisión podrá designar una o varias personas que actúen como mediadores.
- f) Iniciar procedimientos disciplinarios, en conformidad a lo establecido en este Reglamento.
- g) Resolver los procedimientos disciplinarios iniciados, aplicando las sanciones correspondientes.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- i) Elaborar una memoria anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia. Esta memoria deberá enviarse al Comité Triestamental de Género y Diversidad y a la Secretaria General de la Universidad.

Artículo 10. Quórum para sesionar y resolver. La Comisión sesionará con la mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio.

Por regla general, la Comisión resolverá con el voto favorable de la mayoría de los integrantes presentes y en caso de empate dirimirá el voto de quien la presida. La propuesta de sanción de término de contrato de trabajo o término del vínculo jurídico que une con la Universidad sólo podrá aplicarse

para los casos más graves, requiriéndose el voto favorable de la mayoría absoluta de los integrantes en ejercicio.

En caso que uno/a o más integrantes de la Comisión se encontraren imposibilitados/as de conocer algún caso particular, sea por inhabilidad, conflicto de interés, licencia médica, vacancia u otro impedimento, ya fuere temporal o permanente; y esto generase, falta de quorum para adoptar las resoluciones que fueren necesarias en el caso particular, la Comisión podrá ser integrada por uno o más miembros de la Comisión para la intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes, intentando priorizar a los integrantes que tengan la mayor proximidad en su ámbito representacional, respecto del integrante afecto al impedimento.

Artículo 11. Adscripción Administrativa. La Comisión es un órgano independiente, adscrito administrativamente a Prorectoría, la que coordinará la provisión de los recursos materiales y técnicos necesarios para su adecuado funcionamiento.

Artículo 12. Secretaría Ejecutiva. La Comisión será coordinada por una Secretaría Ejecutiva. La Secretaría Ejecutiva estará a cargo de un trabajador o trabajadora dependiente de la Prorectoría, con destinación de jornada exclusiva para este cargo, quien será nombrado o nombrada por la Comisión, con la opinión favorable del Comité Triestamental de Género y Diversidad.

La persona que esté a cargo de la Secretaría Ejecutiva debe tener experticia atinente a las funciones que desempeñará, especialmente en género y diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Serán funciones de la Secretaría Ejecutiva las siguientes:

- a) Recibir las denuncias de los integrantes de la Comunidad Universitaria en materia de acoso, violencia y discriminación en el marco de este reglamento y de la política vigente en la Universidad, y canalizarlas a la Comisión.
- b) Asesorar a la Comunidad Universitaria respecto a los procedimientos establecidos en este Reglamento, el apoyo disponible en la Universidad y la normativa vigente en el país en esta materia.
- c) Citar a las reuniones de la Comisión, entregando copia de los antecedentes pertinentes a sus integrantes, así como levantar acta de los acuerdos que adopte la Comisión en el ejercicio de sus funciones.
- d) Velar porque las gestiones solicitadas por la Comisión, en el contexto de cada una de las denuncias, se practiquen por las Unidades requeridas.
- e) Enviar las denuncias y los antecedentes respectivos a la Dirección Jurídica de la Universidad para que dicha unidad realice las investigaciones, cuando proceda. Durante este procedimiento, deberá efectuar el seguimiento de la denuncia e informar a la Comisión de los avances registrados en el mismo.
- f) Notificar las resoluciones dictadas por la Comisión a quien corresponda.
- g) Notificar a las instancias que corresponda la aplicación de las sanciones que determine la Comisión, a fin de que éstas realicen los procedimientos administrativos necesarios para su adecuado cumplimiento.
- h) Llevar un registro de los procedimientos que se realicen en virtud de este Reglamento.
- i) Redactar la memoria anual de las actividades realizadas por la Comisión.
- j) Toda otra función de apoyo o asistencia técnica a la Comisión que le sea encomendada por esta última.

Artículo 13. Obligación de reserva. Los miembros de la Comisión y quien ocupe la Secretaría Ejecutiva estarán sometidos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas. Para estos efectos, cada integrante deberá suscribir un acuerdo de

confidencialidad al momento de asumir en el cargo y su incumplimiento será sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

Artículo 14. Informe de expertos. La Comisión podrá requerir la opinión experta, de personas vinculadas o ajenas a la Universidad, para resolver adecuadamente alguna denuncia, si así lo estima conveniente.

TÍTULO III. PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 15. Ámbito de Aplicación. El procedimiento previsto en este Título será aplicable a todas las personas que tienen un contrato de trabajo vigente con la Universidad, con independencia del escalafón al que estén adscritos y siempre que los hechos investigados hayan ocurrido en el contexto o con ocasión de la relación laboral con la Universidad.

Asimismo, el procedimiento regulado en este Título será aplicable a los hechos de acoso, violencia y discriminación denunciados por profesionales a honorarios o profesionales ad honorem en contra de algún integrante de la Comunidad Universitaria, y a aquellos denunciados por algún integrante de la Comunidad Universitaria en contra de éstos.

Quedan regidas por este Reglamento las denuncias de acoso, violencia y discriminación presentadas por los estudiantes respecto del personal académico y no académico, y aquellas en que los estudiantes sean sindicados como infractores por parte de alguna de las personas indicadas en este mismo artículo.

Artículo 16. Órgano investigador. La investigación de los hechos constitutivos de acoso, violencia y discriminación estará a cargo de un abogado o abogada de la Dirección Jurídica de la Universidad Austral de Chile.

Artículo 17. Denuncia. Cualquier persona que se considere víctima, perciba o tenga conocimiento de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso, violencia o discriminación en contra de integrantes de la Comunidad Universitaria, podrá poner los antecedentes en conocimiento de la Secretaría Ejecutiva mencionada en el título anterior. Para estos efectos, la Secretaría Ejecutiva deberá disponer de medios idóneos para recibir denuncias, tales como correo electrónico, portal web, oficina de recepción de denuncias, etc.

Todos los órganos directivos y jefaturas de la Universidad que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlos a la Comisión. La omisión de dicha obligación será considerada una falta a las obligaciones que impone su contrato de trabajo.

Si la denuncia o reclamación se realiza verbalmente, se levantará acta de ella, la que será firmada o aprobada por quien formula la denuncia. En ella se consignará la individualización de quien denuncia, de la persona denunciada y una relación de los hechos.

En ningún caso, los órganos directivos y los integrantes de la Comisión podrán presionar a la víctima para que realice formalmente una denuncia o para que se desista de ella.

Artículo 18. Inhabilidades por conflicto de interés. Los miembros de la Comisión, la Secretaría Ejecutiva y el o la abogado o abogada instructora, deberán declararse inhábiles para conocer denuncias cuando tomen conocimiento de afectarle un conflicto de interés que pudiere comprometer su imparcialidad o perjudicar la tramitación del procedimiento. Se entenderá que existe un conflicto de interés en todos aquellos casos en que exista la posibilidad de que se sobrepongan intereses personales, pecuniarios o de alguna otra naturaleza. En particular, cuando:

a) Sean cónyuges, convivientes civiles, hijos(as) o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad con alguna de las partes involucradas, sea con la presunta víctima o la persona denunciada.

b) Se encuentren vinculados(as) directamente con alguna de las partes de la denuncia, sea con la presunta víctima o la persona denunciada, porque desarrollan relaciones remuneradas con alguna de ellas o porque mantienen vínculos afectivos relevantes.

La persona afectada por alguna de estas circunstancias deberá manifestarlo de manera inmediata, y no podrá participar de las decisiones concernientes a su inhabilitación, ni de las relativas al procedimiento respectivo mientras no se resuelva su inhabilitación por la Comisión. En caso de que la Comisión resuelva inhabilitar a alguno de sus miembros, se le excluirá de participar en toda decisión relativa al asunto que motiva dicha inhabilitación y se adoptarán las medidas conducentes para resguardar el principio de confidencialidad del procedimiento.

Artículo 19. Recusación con expresión de causa. Tanto las personas denunciadas como las personas denunciadas podrán recusar a uno o varios miembros de la Comisión, a la Secretaría Ejecutiva o a el abogado instructor o abogada instructora si considera que concurren respecto de estos intervinientes alguna de las causales de inhabilitación señaladas en el artículo 18.

La solicitud de inhabilitación deberá ser presentada dentro del plazo de 5 días hábiles desde que la presunta víctima realiza la denuncia, o tratándose de la persona denunciada, desde que se le notifica el inicio de la investigación en su contra, a menos que se demuestre que la causa de inhabilitación invocada se funda en una circunstancia sobreviniente o era ignorada por quien la hace valer, concurriendo razones justificadas. Presentada la solicitud, esta se resolverá por la Comisión, sin la participación de la persona cuya inhabilitación se solicita.

Declarada una inhabilitación por la Comisión a petición de las partes, ella tendrá los mismos efectos señalados en el artículo precedente.

Artículo 20. Inicio del procedimiento. Una vez recibida una denuncia o reclamación, la Comisión resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles su admisión a trámite.

Si quien presenta la denuncia no es la persona directamente afectada, se entrevistará a esta última para confirmar los hechos denunciados.

Tras lo anterior, la Comisión podrá adoptar una o más de las medidas de protección y acompañamiento a la o las víctimas contempladas en los artículos 20 y 21 de este Reglamento.

Enseguida, realizará un análisis de la información disponible y adoptará una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- a) No admitir a trámite la denuncia o reclamación, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento. Si los hechos denunciados pueden ser calificados como falta de acuerdo a otros reglamentos de la Universidad, la Comisión deberá derivar los antecedentes a la Contraloría de la Universidad para iniciar el procedimiento correspondiente.
- b) Proponer líneas de acción dirigidas a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro, en el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de acoso, violencia o discriminación, pero pudiese atentar contra la sana convivencia universitaria. Una de estas acciones podrá ser la designación de mediadores, siempre y cuando estos sean aceptados expresamente por las partes.
- c) Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este Reglamento, adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes. Lo anterior, es sin perjuicio de poner los antecedentes a disposición de las autoridades de la Administración Central, en los casos en los que la ley establece la obligación de formular una denuncia criminal.

Artículo 21. Desistimiento. El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento que se hubiera iniciado, a menos de que se trate de hechos calificados como graves por la Comisión.

Este desistimiento no obsta a que la Comisión adopte en favor de la víctima, todas las medidas de acompañamiento que estime necesarias y por el plazo que esta última determine.

Artículo 22. Suspensión del Procedimiento. En el caso de que se iniciare un procedimiento penal de acuerdo a la legislación vigente, la Comisión no podrá adoptar ninguna decisión de término del procedimiento disciplinario interno hasta la finalización de aquel, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes.

La Comisión valorará en conciencia los antecedentes recabados en el procedimiento penal a efectos de adoptar su decisión.

Artículo 23. Medidas de protección. La Comisión podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, violencia o discriminación, previa audiencia de las mismas.

Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento.

Las medidas que podrá adoptar la Comisión, entre otras, son las siguientes:

- a) Prohibición de que la persona denunciada y la víctima se contacten en forma directa, por cualquier vía (presencial, telemática, telefónica u otra);
- b) Traslado de la persona denunciada o de la víctima a otras dependencias o unidad de la Universidad en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente;
- c) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- d) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.
- e) Suspensión de funciones con derecho a remuneración o suspensión de servicios, según corresponda.

Las medidas decretadas por la Comisión serán informadas a las jefaturas correspondientes, quienes deben realizar las diligencias necesarias para su adecuada implementación.

La obligación de reserva contemplada en el artículo 12, regirá también para las personas informadas en virtud del párrafo anterior, sin perjuicio de que la Comisión dispondrá las acciones pertinentes para que se comunique aquello que sea estrictamente necesario para el adecuado cumplimiento de la medida decretada.

Si los hechos denunciados pudieren ser constitutivos de acoso sexual, la Comisión deberá adoptar de inmediato, medidas de protección en favor de la víctima en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Artículo 24. Medidas de acompañamiento. La Comisión podrá adoptar medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, asesoramiento legal y apoyo social en beneficio de la víctima, u otras que estime pertinentes para el caso concreto.

La asistencia psicológica y física a la víctima se proporcionará a través del Centro de Salud del Personal de la Universidad. Para ello, se preferirán profesionales que tengan experticia en género o diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Artículo 25. Investigación de denuncias de acoso sexual en el contexto laboral. La presentación de una denuncia por acoso sexual o laboral ante la Inspección del Trabajo, no obsta a que la Comisión decrete medidas de acompañamiento a favor de la víctima. En el caso de presentarse una denuncia ante la Inspección del Trabajo, la Comisión se inhibirá de iniciar o continuar un proceso sancionatorio mientras el asunto no sea resuelto por aquella.

Artículo 26. Inicio de la investigación. Recibida la instrucción de investigación, la Dirección Jurídica nombrará en forma inmediata a un abogado o abogada para que realice la investigación, quien se denominará el Instructor o la Instructora. A estos efectos, se preferirá a quienes tengan experticia en género o diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los integrantes de la Comunidad Universitaria.

La sustanciación de la investigación se iniciará en el plazo de un día, contado desde la designación de la persona a cargo de realizarla.

Artículo 27. Notificaciones. La primera actuación que se realice deberá fijar las fechas de citación para oír a las partes involucradas y disponer la notificación inmediata de dicha citación.

La primera notificación que se practique a la persona denunciada deberá realizarse personalmente en su lugar de trabajo o de estudio, entregando copia íntegra de la resolución respectiva. Esta notificación será realizada por el Instructor o la Instructora o por la persona de la Dirección Jurídica que se designe. En esa oportunidad, la persona denunciada deberá fijar un correo electrónico para efecto de practicarle las siguientes notificaciones; si no diera cumplimiento a esta obligación se practicarán al correo electrónico institucional. Esta misma regla se aplicará a la persona denunciante, en el caso de haber sido ésta personalmente afectada por los hechos.

Las notificaciones deberán contener las siguientes menciones: 1° Identificación del proceso de investigación; 2° Resolución que se notifica, 3° Calidad en la cual se cita y motivo de la citación, en su caso, y 4° Identificación del abogado instructor.

Artículo 28. Medidas de resguardo. El instructor o instructora podrá adoptar las medidas de resguardo que, atendida la naturaleza de la denuncia y de las labores desarrolladas, sean consideradas apropiadas para resguardar los intereses de la Corporación, de las personas involucradas en los hechos que se investigan o para garantizar el éxito de la investigación. Estas medidas pueden consistir en el retiro de equipos computacionales, la cancelación o suspensión de cuentas de correo electrónico administradas por la Corporación de conformidad a las disposiciones reglamentarias vigentes, entre otras.

En todo caso, las medidas de resguardo que se adopten deberán ser fundadas, podrán mantenerse hasta la resolución definitiva de la Investigación o ser revocadas o modificadas en cualquier etapa de la investigación cuando existan antecedentes para ello.

La adopción de las medidas de resguardo se notificará a las personas involucradas, a su jefatura directa y a la Dirección de Personal, enviando copia íntegra de la resolución que las dispone, con indicación expresa de la fecha a contar de la cual se aplicarán.

Artículo 29. Aspectos formales de la investigación. La Investigación se tramitará por escrito, foliada en letras y números, contendrá todas las declaraciones, actuaciones y diligencias del proceso en orden cronológico y existirá, además, respaldo digital de ellas.

Artículo 30. Colaboración con la investigación. El instructor o instructora podrá realizar todas las diligencias que estime pertinentes. Entre otras, podrá citar a cualquier persona vinculada a la Universidad para que declare sobre los hechos investigados y solicitar a cualquier Macrounidad, Unidad o Autoridad Universitaria, documentos o información relacionada con la Investigación, la que deberá ser remitida o entregada en el plazo de 2 días contados desde el requerimiento respectivo.

La comparecencia de las personas citadas es obligatoria.

Artículo 31. Medios de prueba. Durante la sustanciación de la investigación podrán recabarse o aportarse todos los medios de prueba que permitan el esclarecimiento de los hechos, tales como testigos, documentos, archivos electrónicos, informes periciales o cualquier otro necesario y pertinente.

En la primera declaración que presten las personas involucradas en los hechos que den origen a la investigación se les instará a que entreguen o señalen todos los medios de prueba que respalden sus dichos, tales como individualización de testigos, documentos, comunicaciones escritas por cualquier medio, etc.

El instructor o Instructora dispondrá la recepción de las pruebas ofrecidas y la práctica de las diligencias solicitadas, además de todas aquellas que estime convenientes y necesarias para esclarecer los hechos denunciados.

El instructor o Instructora podrá rechazar, mediante resolución fundada, aquellas diligencias solicitadas que atenten contra derechos fundamentales, sean imposibles de realizar, no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos, no tuvieren relación con los hechos investigados, se refieran a hechos no controvertidos, o fueran sobreabundantes.

Artículo 32. Declaraciones. Las declaraciones que se reciban en el transcurso de la investigación comenzarán con la indicación del lugar, fecha y hora en que se reciban, el nombre, cédula de identidad, profesión u oficio, cargo o calidad, y domicilio de quien la presta, dejándose constancia que el deponente declara bajo promesa o juramento de decir la verdad.

Las declaraciones serán firmadas previa lectura y ratificación del declarante.

Existirá registro de audio de todas las declaraciones que se realicen en el procedimiento, las que deberán mantenerse registradas por un plazo de un año contado desde el término del procedimiento.

Artículo 33. Plazo de investigación e Informe Final. La Investigación deberá realizarse en el plazo de 25 días hábiles, al término del cual se declarará cerrada y se emitirá un informe que deberá contener la individualización del denunciante y/o afectado(a), del inculpado(a), la relación de los hechos investigados y de la prueba rendida y su valoración, las circunstancias atenuantes o agravantes y la recomendación de absolución o de aplicación de la medida disciplinaria en caso de que corresponda. Este plazo podrá ser prorrogado por la Comisión, a solicitud fundada del Instructor o Instructora, siempre que la denuncia no se refiera a situaciones de acoso sexual en el contexto laboral.

El informe se notificará el mismo día por correo electrónico a las personas involucradas, indicándoles que tienen un plazo de 2 días hábiles para formular sus observaciones al informe.

El informe, junto con las observaciones formuladas serán remitidas a la Comisión para la resolución del caso.

Artículo 34. Medidas para mejor resolver. La Comisión podrá solicitar aclaraciones o rectificaciones al Informe Final o decretar nuevas diligencias probatorias para esclarecer aspectos de éste o de las observaciones formuladas por las partes involucradas. Las medidas que se decreten serán ejecutadas por quien haya realizado la investigación, en el menor plazo posible.

Artículo 35. Resolución. La Comisión deberá emitir su resolución definitiva respecto a la investigación realizada en el plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción del informe final o desde que se realizaron las últimas diligencias dispuestas por ella.

La resolución definitiva deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- a) Relación detallada de los hechos investigados.
- b) Relación de las pruebas recibidas.
- c) Resumen de las alegaciones planteadas por las partes.

- d) Determinación de las agravantes o atenuantes que concurrieren y de los hechos en los que se funden, en su caso.
- e) Decisión adoptada por la Comisión, debidamente fundamentada.
- f) Sanción aplicable, en su caso.

Artículo 36. Agravantes. Para efectos de la aplicación de las sanciones por parte de la Comisión, podrán considerarse como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Ser reincidente en conductas reguladas por este Reglamento.
- b) La existencia de dos o más víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
- d) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad personal de la víctima, cuando corresponda.
- e) La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes, cuando corresponda.
- f) La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.
- g) Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental.
- h) Incumplir la o las medidas de protección o resguardo que se impongan en virtud de este Reglamento.

Artículo 37. Atenuantes. Para efectos de las sanciones a aplicar por la Comisión, se podrán considerar como circunstancias atenuantes, las siguientes:

- a) Irreprochable conducta anterior
- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
- d) Autodenuncia o confesión de los hechos, en los casos en que éstas hayan dado inicio al procedimiento.

Artículo 38. Sanciones. La o las sanciones a aplicar a quienes sean responsables de la comisión de hechos constitutivos de violencia, discriminación o acoso, debidamente comprobados de acuerdo al procedimiento establecido en este Reglamento, dependerán del vínculo jurídico que se tiene entre la persona sancionada y la Institución, conforme a las siguientes reglas:

I. Si la persona a sancionar es trabajador o trabajadora de la Universidad, podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal, consistente en un llamado de atención a la persona sancionada en forma reservada, por parte del Director(a) de Personal, en presencia de su superior directo.
- b) Amonestación escrita, consistente en una reprensión por escrito que se hace al trabajador, debiendo remitir copia a la Dirección de Personal y a la Inspección del Trabajo.
- c) Descuento de hasta un 25% en la remuneración diaria de la persona sancionada.
- d) Contrato sujeto al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso no superior a cuatro semestres académicos.
- e) Remoción del cargo que estuviere ejerciendo.
- f) Prohibición de postular o ejercer cargos Directivos, por un periodo entre uno y cuatro semestres académicos.
- g) Traslado definitivo a otra unidad de la Corporación, el que se sujetará al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión
- h) Propuesta de terminación del contrato de trabajo. En este caso, los antecedentes se enviarán al Rector de la Universidad para que, en uso de sus facultades legales, resuelva, en definitiva.

II. Si la persona a sancionar es profesional a honorarios o profesional ad-honorem podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Contrato sujeto al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso no superior a cuatro semestres académicos.
- d) Término anticipado del contrato de prestación de servicios a honorarios o ad-honorem.

- e) Inclusión en registro de profesionales con los que la Universidad no contrata, por un tiempo determinado o en forma indefinida.

III. Si la persona a sancionar es estudiante podrán aplicarse las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, de la que quedará constancia en la carpeta de antecedentes del estudiante.
- c) Pérdida de beneficios sociales o académicos otorgados por la Universidad.
- d) Matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso no superior a cuatro semestres académicos.
- e) Prohibición de postular o ejercer cargos de representación estudiantil, por un periodo entre uno y cuatro semestres académicos.
- f) Suspensión entre uno y tres semestres académicos.
- g) Cancelación definitiva de la matrícula en la Universidad.

Para determinar la sanción aplicable, la Comisión deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran, y aplicar en todo caso criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada. Para estos efectos, la violencia física o sexual con resultado de lesiones, siempre será considerada como falta grave.

En el evento de que la persona declarada culpable no dé cumplimiento a las condiciones impuestas, la Comisión deberá dictar una nueva resolución e imponer una sanción distinta, considerando el incumplimiento como circunstancia agravante de la responsabilidad.

La sanción de amonestación verbal no será aplicable cuando la conducta investigada y comprobada sea constitutiva de acoso o de violencia.

Artículo 39. Registro. Para los efectos de llevar un control de las sanciones decretadas por la Comisión, deberá quedar constancia de su aplicación en la hoja de vida del trabajador, del profesional a honorarios, ad-honorem o estudiante, según corresponda. Además, la Comisión llevará un registro de sanciones que deberá consignar, al menos, la fecha de la sanción, la persona afectada, la naturaleza de la falta y el tipo de sanción.

Artículo 40. Notificación de la resolución y recurso de reposición. La Secretaría Ejecutiva deberá notificar la resolución de la Comisión por escrito a las partes del proceso.

Las partes podrán solicitar reposición de la resolución, en un plazo de 5 días hábiles, contados desde su notificación, pudiendo aportar nuevos antecedentes o solicitar fundadamente la reevaluación de los ya presentados.

Vencido el plazo mencionado en el párrafo anterior o resuelto el recurso de reposición, la Comisión notificará por escrito su resolución definitiva al Rector, a las demás autoridades pertinentes y a las partes involucradas, en su caso.

La resolución definitiva podrá ser difundida por medios electrónicos institucionales cuando la persona denunciada resulte absuelta, a petición de ésta.

Artículo 41. Mediación. La Comisión tendrá la facultad de proponer, en cualquier etapa, la resolución definitiva del procedimiento a través de un proceso de mediación, previamente consentido por las partes, como medida de no repetición. Esta medida no será aplicable en caso de reincidencia ni en denuncias de acoso sexual entre trabajadores.

Si se frustrare la mediación o se incumplieran los acuerdos a los que se arribó en este contexto, la Comisión continuará con el procedimiento hasta la aplicación de la sanción definitiva.

TÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 42. Conductas de acoso, violencia o discriminación cometidas por personas con vínculo indirecto con la Universidad. En aquellos casos en que algún integrante de la Comunidad Universitaria sea víctima de una conducta de acoso, violencia o discriminación por parte de una persona trabajadora dependiente de una empresa externa que preste servicios a la Universidad o de una entidad con que la Universidad tenga un convenio vigente, deberá comunicar tal circunstancia a la Comisión.

La Comisión deberá adoptar las medidas de protección y acompañamiento que estime pertinente, e informar a la Dirección Jurídica para que se cautele el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de las empresas que prestan servicios a la Universidad.

Para estos efectos, todos los contratos con empresas externas que suscriba la Universidad y que suponga la mantención de trabajadores o dependientes externos en recintos universitarios, deberán incluir una cláusula que obligue a la empresa a mantener procedimientos adecuados para investigar y sancionar estas conductas.

Artículo 43. Conductas de acoso, violencia o discriminación cometidas por miembros de la Comunidad Universitaria en contra de personas con vínculo indirecto con la Universidad. Lo dispuesto en el artículo precedente se aplicará de igual forma para los casos en que una persona trabajadora dependiente de una empresa externa que preste servicios a la Universidad o de una entidad con que la Universidad tenga un convenio vigente, sea víctima de una conducta de acoso, violencia o discriminación por parte de un miembro de la Comunidad Universitaria.

Artículo 44. Pronunciamiento del Consejo Académico respecto a la terminación de contrato del personal académico. El Consejo Académico delega la facultad de pronunciarse respecto a la remoción del personal académico regulada en el artículo 38 iii) letra d. de los Estatutos, en la Comisión establecida en el Título II, cuando los hechos investigados digan relación con situaciones de acoso, violencia o discriminación que se hayan investigado de acuerdo a las disposiciones del presente Reglamento. En este caso, Rectoría deberá informar al Consejo Académico cuando se adopte la sanción de término de contrato de trabajo respecto de un académico o una académica.

TÍTULO V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primero. El procedimiento establecido en este Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de violencia, acoso o discriminación entre integrantes de la Comunidad Universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de ese plazo.

Segundo. Las disposiciones de este Reglamento comenzarán a regir 30 días después de promulgado el Decreto respectivo. En ese periodo, se realizarán acciones de difusión y socialización del procedimiento que se regula en esta normativa, así como la implementación de los elementos técnicos, materiales y personales necesarios para el funcionamiento de la Comisión establecida en el Título II.

Tercero. La Vicerrectoría de la Sede Puerto Montt, la Dirección del Campus Patagonia y la Dirección del Campo Clínico Osorno, deberán designar a un trabajador o una trabajadora que cumpla con el perfil requerido en el artículo 11, para que ejerza las funciones encomendadas a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión en sus respectivos Sedes o Campus. Asimismo, deberán disponer de los mecanismos de comunicación o traslado, en su caso, para el adecuado cumplimiento de las funciones que se le encomiendan a la Comisión. Ello, sin perjuicio de que cada autoridad determine que existe la necesidad de conformar una Comisión permanente con asiento en sus dependencias, en cuyo evento deberá

proponer a Rectoría su integración la que, en todo caso, deberá respetar los criterios que este Reglamento establece.

2°.- Sustitúyase el Título X: del procedimiento para investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual y el Título XI: del acoso laboral de la Primera Parte Reglamentación interna de Orden de la R.R. N°390, de 07 de octubre de 2009, que promulga el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la Universidad Austral de Chile, por el siguiente artículo: "el procedimiento para la investigación y sanción de denuncias de acoso sexual y de acoso laboral, se regirá por lo establecido en el D.R. N° 07 de 28 de febrero de 2018 que aprueba Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria".

3°.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, esta modificación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Austral de Chile comenzará a regir 30 días después de promulgado este Decreto, su contenido será puesto en conocimiento de todos los trabajadores de la Universidad por los canales formales de comunicación e información, y se deberá entregar una copia de esta a los Sindicatos, Asociaciones Gremiales y Comités Paritarios actualmente existentes.

4°.- Derógase el D.R. N° 033 de 27 de mayo de 2024, dejándose sin efecto a contar de la fecha de dictación del presente Decreto.

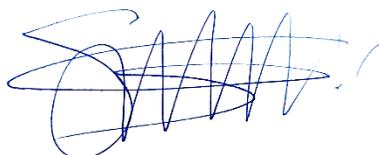
5°.- Las unidades respectivas procederán en conformidad a lo dispuesto en el presente Decreto.

Anótese, Comuníquese y Archívese.



**ÁNGARA ZAMBRANO ALVARADO
RECTORA(S)**

SECRETARIO GENERAL



V°B° Dirección Jurídica