



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

DECRETO UNIVERSITARIO N° **1769**  
OSORNO, **30 MAYO 2018**  
REF: REGLAMENTO DE ACTUACION FRENTE A  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN DE  
GENERO Y HOSTIGAMIENTO POR AMBIENTE SEXISTA.

**VISTOS:**

1. Ley N° 19.238 del 30 de Agosto de 1993, Ministerio de Educación Pública
2. DFL N° 01 del 05 de Agosto de 1994, Ministerio de Educación Pública
3. D.S. N°259 de 02 de Octubre de 2017, Mineduc
4. Ley N° 20.005 del 08 de Marzo del 2005, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, Modifica el Código del Trabajo, Tipifica y sanciona el acoso sexual
5. Ley N° 18.834 del 23 de Septiembre de 1989, Ministerio del Interior, Aprueba Estatuto Administrativo
6. Ley N° 20.370 del 12 de Septiembre del 2009, Ministerio de Educación, Establece La Ley General de Educación
7. D.U N° 5341 del 22 de Octubre del 2007, Aprueba Reglamento sobre régimen disciplinario de los estudiantes de la Universidad de Los Lagos

**CONSIDERANDO:**

1. Que, toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física, mental, social y espiritual.
2. Que, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son hechos o actos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género provocando efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y autoestima de las personas.
3. Que, las normas contenidas en el Código del Trabajo, en su artículo 2 señalan que el acoso sexual es “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”, conductas que se encuentran prohibidas a los funcionarios públicos conforme a lo establecido en el Estatuto Administrativo en su artículo 84 letra I).
4. Que, si bien esta normativa es aplicable a los funcionarios públicos, este fenómeno ha de entenderse aplicable a otros ámbitos, como las relaciones universitarias con estudiantes y otras personas que se vinculan con el quehacer universitario, además de las razones que a continuación se señalan.
5. Que, el marco valórico institucional en su compromiso con el pluralismo señala: **“La Universidad de Los Lagos en su calidad de Universidad estatal y laica, respeta todos los pensamientos. Las posiciones ideológicas, políticas, condición de sexo, condición física, raza, nacionalidad u origen social no son determinantes para hacer vida universitaria. Libertad de cátedra, el saber, el arte, la dignidad y el respeto indeclinable de los derechos humanos representan valores centrales que se deben cultivar en el espacio deliberante y dialogante de la vida académica”**.
6. Que, la Universidad de Los Lagos debe adoptar medidas tendientes a la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género, en el



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

contexto de una acción general y proactiva, a objeto de identificar y promover acciones que contribuyan a crear un entorno universitario exento de acoso y violencia.

**DECRETO:**

APRUÉBASE EL SIGUIENTE REGLAMENTO DE ACTUACION FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y HOSTIGAMIENTO POR AMBIENTE SEXISTA.

**TITULO I  
DE LOS PRINCIPIOS**

**ARTICULO 1º:** Los principios fundamentales que regulan el presente Reglamento son:

- a) Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable; protección que se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.
- b) Quienes sean objeto de un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la Universidad, podrán presentar denuncia y tendrán derecho a obtener una respuesta ágil.
- c) Quienes se vean involucrados en el procedimiento tendrán la obligación de prestar colaboración en el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia. Asimismo, cualquier persona de la comunidad universitaria que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género y hostigamiento sexista al interior de la Universidad, deberá comunicarlo a la mayor brevedad.
- d) Tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.
- e) Quienes integran la comunidad universitaria, tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.
- f) El personal con responsabilidad administrativa deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso sexual dentro de la Institución.

**TITULO II  
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 2º:** Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento serán aplicables al todo el Personal de la Universidad, sean Directivos Superiores, Académicos y No Académicos, ya sea que pertenezcan a la planta, contrata o que se encuentren contratados a honorarios, y a los estudiantes de la Universidad de Los Lagos.

**ARTICULO 3º:** Las disposiciones establecidas en el presente Reglamento se harán extensivas a conductas realizadas al interior de un campo clínico o lugar de práctica profesional, con indicación de la necesidad de que en los citados recintos deberá darse



estricto cumplimiento al presente Reglamento y se requerirá la firma de toma de conocimiento.

En el caso de que las conductas objeto de denuncia hayan ocurrido y hayan sido protagonizados por personas que no son académicos, funcionarios o estudiantes de la Universidad, corresponderá a la autoridad frente a la cual se realiza el reclamo, una vez recibido el informe de la Comisión Institucional, representar esta situación ante el director del servicio o la autoridad de la institución que corresponda y solicitarle que adopte las medidas correspondientes para esclarecer los hechos y/o garantizar condiciones académicas idóneas.

**ARTICULO 4º:** Toda persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Los Lagos deberá respetar la dignidad de estudiantes, del personal académico y administrativo como de las demás personas que presten servicios en la Institución, evitando incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, y hostigamiento por ambiente sexista. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, puede presentar una denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en él.

### TITULO III DE LOS OBJETIVOS

**ARTICULO 5º:** El presente Reglamento tiene la siguiente finalidad:

- a) Establecer los procedimientos al presentarse un caso de acoso sexual o de discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual, y hostigamiento por ambiente sexista, resguardando el cuidado y la dignidad de las personas.
- b) Promover en todos los integrantes de la comunidad universitaria, principios y elementos que constituyan una sana convivencia, con especial énfasis en una formación que favorezca la prevención de toda clase de acoso sexual, discriminación de género y hostigamiento por ambiente sexista.

### TITULO IV DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS

**ARTICULO 6º:** Serán constitutivas de acoso sexual, discriminación, hostigamiento o violencia de género, cualesquiera de las siguientes prácticas o conductas, sin perjuicio de lo contemplado en el Código Penal u otros cuerpos legales:

- a) **ACOSO SEXUAL:** Requerimiento de carácter sexual de forma indebida, no consentido por quien los recibe, y que expone la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar la situación académica o laboral. Pueden ser expresiones verbales o conductas físicas, virtuales y cualquier otra que busca algún tipo de recompensa a través de determinados requerimientos sexuales, y que por encontrarse en una situación de inferioridad jerárquica provocan intimidación.
- b) **ACOSO SEXISTA:** Conducta, actitud o expresión gestual, verbal o virtual, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, y que sea utilizada para atentar contra la dignidad de las personas, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo.
- c) **HOSTIGAMIENTO POR AMBIENTE SEXISTA:** Creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios



asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando está dirigido a determinados grupos o categorías de personas en general.

- d) **DISCRIMINACION DE GENERO, SEXO U ORIENTACION SEXUAL:** Distinción, exclusión o restricción que no está basada en los méritos individuales y objetivos y que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito académico.

**ARTICULO 7º:** Son características del acoso sexual:

- a) Ser realizado por una persona: puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre o de una persona a otra de su mismo sexo.
- b) Sin consentimiento: la falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual, por lo que si una persona acepta por su propia voluntad a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- c) Por cualquier medio: incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
- d) Con amenaza de perjuicio académico, laboral o de las oportunidades en el empleo: el rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el acosador para tomar decisiones que afectan su trabajo o estudios, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, aprobar una asignatura, etc.

**ARTICULO 8º:** Son tipos de acoso sexual los siguientes:

- a) Comportamiento físico de naturaleza sexual: contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. En el caso que la conducta pudiera ser constitutiva de un delito, deben denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones o Ministerio Público.
- b) Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo o estudio después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- c) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- d) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo o estudio: no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros.

**ARTICULO 9º:** Son tipos de acoso sexista:

- a) Ridiculizar a otros (as) porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- b) Emitir chistes o burlas que ridiculicen la orientación sexual, o el género de una persona.
- c) Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su condición sexual o de género.

**ARTICULO 10º:** Son tipos de hostigamiento por ambiente sexista:

- a) Realizar comentarios, bromas, chistes o gestos de contenido sexual, homófobos o insultos sexistas que sean ofensivos para un grupo determinado.
- b) Exhibir materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o de connotación pornográfica.



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

## TITULO V COMISION INSTITUCIONAL

**ARTICULO 11º:** Una Comisión Institucional será la encargada de la prevención y asesoramiento al Rector en el análisis de las denuncias que se formulen en el marco del presente Reglamento.

La Comisión, de carácter estrictamente técnico, tendrá dependencia directa de la Rectoría y en su constitución se cautelará el equilibrio de género; además, sus integrantes deberán contar con una formación en género, diversidad y/o derechos humanos.

Estará conformada como sigue:

- a) Un Coordinador(a), que la presidirá.
- b) Un Abogado(a)
- c) Un Psicólogo(a)
- d) Un(a) Trabajador(a) Social

Los(las) integrantes de las letras c) y d) serán nombrados desde el Consejo Universitario.

Para cada uno de los casos se designará un suplente que deberá cumplir los mismos requisitos que el titular y que concurrirá en su reemplazo en caso de ausencia.

Los(las) denunciantes podrán impugnar a uno o más integrantes de la Comisión cuando estimen que concurre algún conflicto de interés o cualquier otra causal que le reste imparcialidad, en tal caso le corresponde a la instancia encargada de designar resolver si acoge o rechaza la impugnación.

Los integrantes titulares y suplentes de la Comisión Institucional serán designados mediante Decreto Universitario por el Rector y durarán dos años en esta función pudiendo ser designados por períodos sucesivos.

En caso de ser necesario, la Comisión podrá encargar a alguno de sus integrantes la realización de diligencias en otros campus, sedes u otras unidades académicas de la institución.

**ARTICULO 12º:** Serán funciones de la Comisión:

- a) Recibir las denuncias en materia de acoso sexual, discriminación de género y hostigamiento por ambiente sexista, en el marco de lo establecido por el presente Reglamento y evaluar su pertinencia.
- b) Prestar asesoría a estudiantes y al personal, respecto al procedimiento establecido en este Reglamento, así como también el apoyo disponible en la Universidad y/o aquel establecido en la normativa vigente en el país en esta materia.
- c) Informar a la Rectoría las denuncias que se presenten por acoso sexual y/o discriminación de género, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.
- d) Coordinar las acciones tendientes a brindar protección y acompañamiento que se estimen pertinentes y coordinar su ejecución con las unidades correspondientes.
- e) Efectuar seguimiento del efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

- f) Coordinar acciones tendientes a la Educación y Prevención en temas de acoso sexual, violencia de género y acoso sexista en la comunidad Universitaria.
- g) Elaborar un informe anual de las acciones realizadas y proponer nuevas medidas de mejora y prevención.
- h) Llevar un registro de todas las denuncias recibidas, hayan sido o no sometidas a investigación.

**ARTICULO 13º:** La Comisión solo podrá sesionar con la totalidad de sus integrantes y adoptará sus decisiones por la mayoría de sus miembros. De cada una de sus sesiones se elevará un acta que contendrá: el número de la sesión, la fecha en que se realizó, los asistentes a la misma, su hora de inicio y término, la tabla con los casos tratados y los acuerdos unánimes o mayoritarios a los que se haya llegado en cada uno de ellos, con los fundamentos de los mismos. Cada acta de acuerdo será firmada por los integrantes de la Comisión en señal de conformidad y los acuerdos adoptados respecto de cada reclamación deberán ser elevados al Rector.

## TITULO VI DE LAS GARANTÍAS PARA LA INTERVENCIÓN

**ARTICULO 14º:** El procedimiento a seguir para la atención de casos de acoso y discriminación entre miembros de la comunidad universitaria deberá entregar, al menos, las siguientes garantías:

- a) **Diligencia y celeridad:** El procedimiento deberá ser ágil y en el menor tiempo posible en todas sus etapas, ofrecer credibilidad, transparencia y equidad.
- b) **Respeto y protección a las personas:** Debe garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo los presuntamente acosados y acosadores.
- c) **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Debe garantizar los derechos de todas las partes, a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona denunciante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- d) **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- e) **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas legales pertinentes.
- f) **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

- g) **Disponibilidad de recursos humanos y financieros:** Se garantizarán institucionalmente los recursos para el funcionamiento de la Comisión y el funcionamiento de un plan de trabajo anual.

## **TITULO VII RECEPCIÓN DE DENUNCIAS**

**ARTICULO 15º:** Cualquier persona que sea receptora, perciba o sea concedora de actuaciones que pudiesen constituir situaciones de acoso sexual, discriminación de género u hostigamiento por ambiente sexista, en los términos que se describen en los artículos 8º, 9º y 10º, deberá ponerlas en conocimiento de la Comisión a que se refiere el Título V del presente Reglamento. Tratándose de la persona afectada por estas conductas, dicha atribución será facultativa.

La forma de iniciar este procedimiento será mediante un escrito de denuncia dirigido a la Presidencia de la Comisión, de conformidad con un modelo que estará disponible en la página web institucional.

El escrito podrá entregarse personalmente a cualquiera de los integrantes de la Comisión, o bien enviarse a un correo electrónico creado especialmente con este fin y cuyo acceso será privativo de(la) Presidente de la Comisión.

Si la denuncia es efectuada por un tercero, se solicitará el consentimiento expreso de la o las personas presuntamente víctima, el que deberá presentarse por escrito junto con la denuncia ante la Comisión Institucional.

Toda denuncia deberá contener a lo menos la siguiente información:

- a) Identificación clara de la(el) afectado(a) y de la(el) denunciado(a).
- b) Unidad en que este último desempeña sus actividades en caso de tratarse de funcionarios(as), o bien, carrera que cursa en caso de estudiantes.
- c) Un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, incluyendo fecha, lugar y hora de la ocurrencia de estos. Podrá además indicar si existen pruebas de la conducta denunciada y adjuntarlas.
- d) Fecha y lugar de la denuncia y firma de la(el) denunciante.

**ARTICULO 16º:** El(la) Presidente(a) de la Comisión recibirá la denuncia escrita y entregará a la(el) denunciante una constancia de su recepción en caso que lo solicite.

## **TITULO VIII DEL PROCEDIMIENTO O PROTOCOLO**

**ARTICULO 17º:** Una vez recibida la denuncia, la Comisión analizará la información entregada y adoptará una de las siguientes acciones:

- a) No admitir a trámite la denuncia, cuando considere que los hechos no se enmarcan dentro de las conductas descritas en este Reglamento, o que esta no sea ratificada por la(el) afectada(o) en los casos que proceda. La desestimación deberá constar por escrito, ser debidamente fundada y ser comunicada al(la) denunciante y al denunciado(a).
- b) Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento según lo previsto en el Reglamento, adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes.

En todo caso, la Comisión deberá adoptar sus decisiones por mayoría absoluta.



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

**ARTICULO 18º:** Dentro de diez días hábiles después de recibida la denuncia, la Comisión comunicará al(la) denunciante la decisión adoptada.

No obstante cualquiera sea la resolución que adopte la Comisión Institucional, y antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario y en casos de urgencia, podrá proponer a la autoridad que corresponda la adopción de medidas provisionales que se estimen oportunas para asegurar la PROTECCIÓN de la persona afectada, tales como la separación de espacio o redistribución del tiempo de jornada, o asignar otro(a) docente para continuar con las actividades académicas, u otras, siempre a favor de la(el) denunciante. Lo anterior sin perjuicio de las facultades que el ordenamiento jurídico entrega al funcionario que realiza el procedimiento disciplinario.

**ARTICULO 19º:** Si quien efectúa la denuncia no es la persona directamente afectada, la Comisión deberá entrevistar a esta última para confirmar la ocurrencia de los hechos denunciados, y levantar un acta que será firmada por los comparecientes.

**ARTÍCULO 20º:** Con todo, la Comisión podrá arbitrar en todo caso, las acciones de difusión dirigidas a prevenir las situaciones reguladas en este Reglamento, tales como:

- a) Campañas informativas sobre acoso sexual o discriminación de género;
- b) Realización de charlas, foros o conferencias para analizar y discutir sobre acoso sexual o discriminación de género.

**ARTÍCULO 21º:** Ante la desestimación de una denuncia por parte del Rector a sugerencia de la Comisión, el (la) denunciante podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la Ley 19.880 y en otras leyes que resultaren aplicables.

## **TÍTULO IX DE LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

**ARTICULO 22º:** La Comisión deberá cautelar la implementación de MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO tendientes a otorgar asistencia psicológica y apoyo social, u otras que se estime pertinentes, en beneficio de la víctima.

## **TITULO X INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INTERNO**

**ARTICULO 23º:** El procedimiento disciplinario por hechos constitutivos de acoso sexual, discriminación de género u hostigamiento por ambiente sexista, determinados por la Comisión, será instruido por un(a) Fiscal según lo señalado en el Estatuto Administrativo y en el Reglamento sobre Régimen Disciplinario de los Estudiantes de la Universidad de Los Lagos.

**ARTÍCULO 24º:** Con el propósito de efectuar el procedimiento disciplinario (investigación y/o sumario administrativo) por casos de acoso sexual, discriminación de género u hostigamiento por ambiente sexista, en contra de funcionarios(as) académicos(as), no académicos(as) o estudiantes de la Universidad de Los Lagos, se deberá conformar un registro de académicos(as) o funcionarios(as) que tengan formación en estas materias, que se encontrarán disponibles para el desempeño de funciones de Fiscal o actuario.

Una reglamentación interna regulará la creación de dicho registro, estableciendo los requisitos que deberán cumplir para el desarrollo de sus funciones

**TITULO XI  
DE LAS SANCIONES Y PRESCRIPCION**

**ARTICULO 25º:** Las sanciones que se establezcan para casos de acoso sexual, discriminación de género u hostigamiento por ambiente sexista, serán las contenidas en el “Reglamento sobre Régimen Disciplinario de los alumnos de la Universidad de Los Lagos” para el caso de estudiantes y las señaladas en la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, cuando se trate de funcionarios.

**ARTÍCULO 26º:** Para todas las conductas antes descritas se considerará como agravante el que ellas hayan tenido un carácter reiterado en el tiempo. Asimismo, en caso que ello no sea constitutivo de la conducta infraccional de acoso sexual, se considerará como agravante el que la persona que la padece tenga una relación de dependencia jerárquica directa con quien ejerce la conducta.

**ARTÍCULO 27º:** El plazo máximo para la presentación de las reclamaciones tratadas en el presente Reglamento, será coincidente con aquel establecido en el Estatuto Administrativo para la prescripción de las responsabilidades administrativas, esto es, de cuatro años a contar de ocurrida la o las conductas objeto de reproche y, en el caso de conductas persistentes, desde la última vez de ocurrida la misma.

**ARTÍCULO 28º:** Si durante la investigación se estableciere que la denuncia carece de fundamentos, o bien se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado(a) se aplicará lo dispuesto en el Art. 125 del Estatuto Administrativo. En el caso que el denunciante sea un(a) estudiante, corresponderá la aplicación del procedimiento disciplinario que contemple el Reglamento Estudiantil, considerando este hecho como una falta grave.

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**ARTICULO PRIMERO:**

El presente Reglamento empezará a regir desde la fecha de su total tramitación.

**ARTICULO SEGUNDO:**

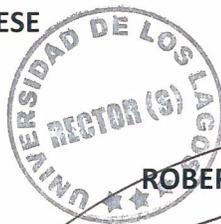
El presente Reglamento se someterá a evaluación en un plazo de 6 meses.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE**



**VICTOR ALVAREZ DIAZ  
CONTRALOR (S)**

**RJA/DK/VAD.**



**ROBERTO JARAMILLO ALVARADO  
RECTOR (S)**

**DISTRIBUCION:**

- A todas las Unidades.-