



**OFICALIZA MANUAL TRANSITORIO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO O CUALQUIER MANIFESTACIÓN DE VIOLENCIA” DE LA UNIVERSIDAD DE MAGALLANES.**

**PUNTA ARENAS, 03 de agosto de 2018**

**RESOLUCIÓN N°135/SU/2018**

**VISTOS:**

Las Atribuciones que me confieren el D.F.L. N° 035 del 03/10/81; el D.F.L. N° 154 de 11 de Diciembre de 1981, el Decreto N°235 del 1 de Agosto de 2014, del Ministerio de Educación y el Decreto T/R N° 074 de 25 de marzo de 2010 de la Universidad de Magallanes.

**CONSIDERANDO:**

Memorandum N°119-R/2018, de fecha 03 de agosto de 2018, del Rector Dr. Juan Oyarzo Pérez.

**RESUELVO:**

**OFICALIZASE, el Manual Transitorio de Actuación ante denuncias de acoso sexual, hostigamiento o cualquier manifestación de violencia”, con vigencia hasta el 31 de octubre de 2018, según se indica:**

## TITULO I ASPECTOS GENERALES

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género y manifiesta la desigualdad de poderes al interior de la sociedad, y como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación que afectan a hombres, mujeres y disidencias.

Hostigamiento, que dice relación con manifestaciones que incitan reiteradamente a una persona a que realice una acción que no desea, así como también cuando se molesta, burla o se invisibiliza reiteradamente a una persona. En resumen cualquier consideración de violencia, definida ésta como: *“uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”* (Krug, E.G y otros, 2003)

Lo que es motivo de preocupación de las autoridades de esta Universidad.

La falta de herramientas normativas para abordar cabalmente el problema y el constante interés público, plantean la necesidad de que, en su autonomía la Universidad tome medidas para la prevención, atención a las víctimas y desarrollo de acciones para su completa erradicación.

En cuanto al acoso sexual, la legislación aborda situaciones ocurridas sólo en contextos laborales. Las instituciones educativas son, por cierto, lugares donde se desempeñan académicos/as y funcionarios/as que se rigen por las normas del Estatuto especial de cada institución o por el Estatuto Administrativo, esta reglamentación incluye los casos de acoso sexual y laboral entre funcionarios/as y/o académicos/as. En este sentido la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que rige al sector público, en su artículo 84 establece la prohibición de “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

Fuera del contexto laboral, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto, se encuentran establecidas como delitos en el Código Penal, y por tanto se establece la obligación de los funcionarios/as públicos/as de denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos.

No obstante, entre las personas que conforman la comunidad educativa pueden darse situaciones de acoso sexual y hostigamiento que no están contempladas en la legislación chilena pues no están tipificadas penalmente o porque no ocurren en un contexto laboral. Así es posible que exista el fenómeno en relaciones de académicos/as con estudiantes, o entre estudiantes, u otras personas que se vinculan con el quehacer institucional sin formar parte de la comunidad universitaria.

La actual Ley General de Educación establece la necesidad de que las instituciones educacionales velen para que sus cuerpos académicos, profesionales, técnicos, administrativos y sus estudiantes se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos y la integridad física de cada integrante, y asegurando que cada estudiante acceda a una educación sin interrupciones o limitaciones provocadas por hechos violentos o amenazas que la desalienten, entorpezcan o imposibiliten.

La relevancia del tema hace indispensable contar con una normativa especial para las situaciones de denuncia en que se vean involucrados académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, que nos permitan asegurar una eficaz respuesta de parte de la institucionalidad ante denuncias de violencia, tales como, acoso sexual y hostigamientos en la Universidad, instrumento que explicita operatividad y defina responsabilidades específicas, toda vez que es una materia altamente sensible y afecta derechos de las personas e infringe los altos principios que rigen nuestro diario actuar.

Es en este sentido que debemos considerar como relevante la normativa vigente y especial de los estudiantes, a saber: Reglamento General de Alumnos de la Universidad de Magallanes, aprobado por Decreto N°02/SU/2011, y Reglamento para la Instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios por infracción de los estudiantes al Reglamento General de la Universidad de Magallanes, aprobado por Decreto N°34/SU/2001. Y el Decreto N°30/SU/2004.

Esta normativa tiene por propósito asegurar estándares de convivencia dentro de la institución y en todas aquellas actividades vinculadas a su quehacer, proporcionando mecanismos para



enfrentar y sancionar situaciones de violencia tales como acoso sexual y hostigamiento, y brindar apoyo y orientación a quienes han sido víctimas de ella.

Todos los miembros de la Universidad tienen la obligación de conocer esta normativa y los protocolos y programas que de ella deriven. Particularmente responsables de su implementación serán las autoridades en todos sus niveles, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen la convivencia universitaria, perjudicando el ambiente de aprendizaje y trabajo que la institución promueve.

## TITULO II

### DEFINICIONES: TIPOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA

La Universidad de Magallanes considerará acciones de violencia cualquier interacción con significado sexual no consentida. Entendiendo consentimiento como *“la manifestación de voluntad de la actividad sexual de dos personas o en el contexto de una relación de pareja, que implica estar de acuerdo, autorizar o decir sí a la otra persona. Y se caracteriza por ser libre, entusiasta, específica, reversible y de manera informada”* (Chile, 2016)

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros/as. Puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

El acoso sexual ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de esas acciones tendrá incidencia en las condiciones laborales y/o académicas de una persona o grupo al interior de la Universidad, o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir la convivencia, el rendimiento académico o laboral, creando un ambiente intimidante u hostil para las personas afectadas.

Para que exista acoso sexual deben existir las siguientes condiciones:

- a) Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual. Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran –de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona. Por lo tanto, no se consideran como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contextos de trabajo.
- b) Es un hecho no bienvenido o no consentido. Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.
- c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima. Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, transgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio para el cuerpo académico y administrativo, y perturban el desarrollo personal de las víctimas.

### TIPOS DE ACOSO Y MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL:

Serán consideradas conductas de acoso sexual, por ejemplo:

**Acoso por chantaje:** esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.

**Acoso por intimidación:** Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc.

**Manifestaciones, enumeración no taxativa:**

- a) Manifestaciones no verbales presenciales:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos de carácter sexual.

**b) Manifestaciones verbales presenciales:**

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

**c) Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos:**

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a fuera del horario de clases y/o a puertas cerradas; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, entre otras.
- Propositiones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, entre otras).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

**d) Manifestaciones por medios digitales o escritos, públicos o privados, ocurridos dentro o fuera de la Universidad:**

- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.
- Contactos o manifestaciones de manera virtual o por redes sociales en cualquier horario.

**e) Manifestaciones físicas:**

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

**f) Otras más graves:**

- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.

**HOSTIGAMIENTO**

**Se debe destacar que el hostigamiento tiene distintas configuraciones que son las siguientes:**

**“1. Horizontal: se realiza entre compañeros que ocupan un nivel similar en la jerarquía, también llamado “hostigamiento entre iguales”.**

**2. Vertical Descendente: entre quienes ocupan puestos de jerarquía respecto de la víctima, también llamado “entre desiguales”.**

**3. Vertical Ascendente: entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la jefatura**

**Serán consideradas manifestaciones de hostigamiento, enumeración no taxativa<sup>1</sup>, acciones tales como:**

- 1. Amenaza en forma verbal, escrita o física que atenten contra la dignidad, la integridad psíquica o física de la víctima.**
- 2. Controlar las labores mediante registros excesivos e injustificados, con el fin de causar daño.**
- 3. Crear rumores verbales o escritos que afecten la dignidad y la honra personal.**
- 4. Desacreditar públicamente a la víctima, atribuyéndole errores injustificadamente.**
- 5. Ejercer presión o recargar funciones académicas/laborales sin justificación alguna o razonable.**
- 6. Gritar, insultar o criticar en forma inadecuada aspectos de personalidad o del ámbito privado.**
- 7. Ignorar reiteradamente la presencia de la persona y prohibir a otros miembros de la comunidad universitaria relación alguna con la víctima.**
- 8. Impedir o restringir el acceso a equipo de trabajo sin causa justa en contextos académicos y/o laborales.**
- 9. Manifestar una clara discriminación en razón del sexo, género, edad, raza, condición socioeconómica, nacionalidad, política, religión, afiliación sindical u otra.**
- 10. No asignar labores injustificadamente, asignar o recargar de tareas que están fuera del conocimiento o destrezas de la persona.**
- 11. Sobrecargar o asignar funciones innecesarias o inferiores.**
- 12. No se le permite, impide o interrumpe la comunicación en forma reiterada.**
- 13. Obstaculizar ascensos laborales, progreso académico, nombramientos, capacitaciones, vacaciones y otras sin justificación alguna.**
- 14. Asignar funciones degradantes, incompatibles con actividades académicas o laborales o mantener al funcionario, académico o estudiante sin actividades.**
- 15. Provocar actividades en la unidad de trabajo o estudio que conlleven al aislamiento en el ámbito laboral o estudiantil.**
- 16. Realizar modificaciones estructurales y funcionales, sin justificación alguna, con el fin de poder despedir, trasladar o cambiar labores al funcionario, académico o que al estudiante se le deje sin efecto su matrícula.**
- 17. Ridiculizar a la víctima.<sup>2</sup>**

### TITULO III ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Esta normativa se aplica a estudiantes, ayudantes, docentes, académicos/as, funcionarios/as (sea el ejercicio de violencia vertical u horizontal, entre personas de un mismo estamento o de estamentos distintos) que participan en actividades académicas y no académicas, como por ejemplo: Clases, laboratorios, reuniones, prácticas profesionales, salidas a terreno, instancias**

<sup>1</sup> Definición taxativa: “Que limita, circunscribe y reduce un caso a determinadas circunstancias. No admite discusión” (www.rae.es) Es decir, la enumeración presente al estar enunciada en su forma negativa, significa que no está limitada ni circunscrita a los casos enumerados. Son ejemplos.

<sup>2</sup> Elaboración propia a partir de la Normativa de Relaciones Labores (NRL) establecida en el Procedimientos Para la Atención de Denuncias por Hostigamiento Laboral de Costa Rica.

evaluativas; actividades del desempeño propio de su quehacer como: reuniones de coordinación, entrega de indicaciones, asignación de tareas; o actividades sociales programáticas o extra curriculares como fiestas, paseos, investiduras, graduaciones, u otras, desarrolladas, auspiciadas o patrocinadas por la Universidad.

Se aplica también a terceras personas, en calidad de afectadas y agresoras, que reciben servicios o prestan servicios a la institución. Asimismo, en este grupo están incluidos pacientes, clientes, patrocinados y estudiantes del sistema preescolar y escolar que tienen relación con la Universidad.

#### TITULO IV DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

##### Denuncia:

Cualquier persona miembro o no, de la comunidad universitaria, puede realizar una denuncia, de manera verbal o escrita. Si quien denuncia es un tercero se deberá contar con el consentimiento escrito de la víctima de lo contrario solo se considerara una constancia.

La Comisión de Contingencia es la encargada de recibir las denuncias. Está conformada por profesionales del área legal, psicológica y social, cuya función será entregar:

- Asesoraría informativa legal y psicológica donde la persona que denuncia es escuchada de manera confidencial, respetando su dignidad. Este espacio es de acompañamiento y contención cuidando el secreto e identidad de los involucrados y evitando la revictimización de la persona afectada.

Recibida la denuncia esta comisión entregará copia del acta al denunciante y derivará los antecedentes a las autoridades correspondientes, Vicerrector/a Académico/a o Rector/a, a fin de que se inicie el procedimiento investigativo disciplinario que corresponda.

##### Contenido de la denuncia:

Si la denuncia es por escrito: debe contener a lo menos la Identificación clara de quien haya sido afectado/a; del denunciado/a; unidad en que se desempeña o estudia o se observó la conducta de acoso; día, hora y lugar en que ocurrieron los hechos; identificación y domicilio del denunciante, firma y medio de comunicación para efectos de notificaciones futuras.

Si la denuncia es verbal: deberá levantarse inmediatamente un acta, que contenga los datos señalados anteriormente, la misma debe indicar fecha y lugar de la denuncia y de quien la recibe, quien deberá entregar una copia de ésta al denunciante.

##### Protección y Medidas preventivas o de resguardo

La Comisión de Contingencia, conjuntamente con Dirección de Docencia, o Dirección de Recursos Humanos, según sea el caso, podrán disponer de oficio o a petición de parte, medidas preventivas o de protección para la persona denunciante si los antecedentes a su juicio lo ameritan como, por ejemplo:

1. Prohibición de acercamiento a la persona afectada.
2. Reubicación del puesto de trabajo. (re definir y contextualizar)
3. Reubicación de asignatura y/o módulo.
4. Separación de espacios físicos
5. Otras medidas académicas o administrativas.

Estas medidas son sugeridas por el Ministerio de Educación, en donde se recalca que: *“es el o la denunciada quien debe ser reasignado/a en su función o actividad, y no quien denuncia, para garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas en la institución.*



*En el caso de personas que trabajan en la institución, la reasignación debe ser en un nuevo espacio o en modalidad de permutación con otro trabajador o trabajadora en el mismo cargo o función. En el caso de estudiantes, se debe reubicar a la persona denunciada en otro grupo (curso, sección, sede, etc.), de lo contrario, se le deben entregar facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada”.*

Estas medidas deben constar por escrito, y serán revisadas por el investigador que se designe con posterioridad, quien podrá mantenerlas, o no, a medida que avance en su investigación.

El artículo 137, inciso segundo de la ley n°18.834 sobre Estatuto Administrativo, establece que el sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos.

#### **Procedimiento Investigativo**

Siempre que un tercero denuncie, la autoridad deberá poner en conocimiento de la víctima la existencia de la denuncia, sin que su opinión resulte vinculante para el inicio del procedimiento.

La autoridad ordenará instruir el procedimiento disciplinario, según corresponda. La investigación se desarrollará según la normativa interna vigente, es decir:

Si existen estudiantes involucrados, se regirá conforme al Reglamento General de Alumnos de la Universidad de Magallanes, aprobado por Decreto N°02/SU/2011, y Reglamento para la Instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios por infracción de los estudiantes al Reglamento General de la Universidad de Magallanes, aprobado por Decreto N°34/SU/2001 y decreto N°30/SU/2004, esto se aplicará cuando se susciten situaciones entre estudiantes.

Si hay funcionarios involucrados o terceros, se regirá conforme las normas reguladas en el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834.

La resolución que instruye la investigación, y designa investigador, deberá ser notificada al denunciante, denunciado y víctima si fuere distinta del denunciante.

Todas las notificaciones emanadas en torno al proceso investigativo deberán ser notificadas a través de correo electrónico con documentos adjuntos según corresponda, para cualquier de las partes involucradas.

### **TITULO V ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO**

La persona afectada dispondrá de la Comisión de Contingencia, a fin de que la acompañe y apoye durante toda la investigación, y el tiempo que sea requerido. Cuya función será realizar el seguimiento y mantener informados a los afectados.

### **TITULO VI CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO**

Se debe respetar la confidencialidad de la información, por todo aquel que tome conocimiento de ésta, sobre todo de la individualización del denunciado, denunciante, testigos y víctima.

Asimismo se debe resguardar el respeto a la intimidad y derechos que les asisten, en este sentido se deben garantizar condiciones de privacidad en todo momento, donde los involucrados/as sean escuchados, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que sean irrelevantes para el esclarecimiento de los hechos investigados, en este mismo sentido se debe procurar evitar la reiteración innecesaria en el relato de los hechos, como la exposición pública y los datos que permitan su identificación.

## TITULO VII RESPONSABILIDAD

1. Este manual provisorio obliga a todas las personas que integran la comunidad universitaria, a la promoción y respeto irrestricto de la dignidad, así como de los demás derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República, además de los promovidos por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Con especial mención a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencias contra la Mujer, "Convención Belem do Pará".
2. En situación en que la Universidad de Magallanes incurra en la vulneración de derechos enunciados en el presente manual, deberá asumir las responsabilidades administrativas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales (civiles y penales) que estime pertinentes la persona afectada.
3. Toda situación que sea denunciada, deberá ser investigada.
4. En situación en que el denunciado encuentre que la denuncia ha sido temeraria o maliciosa, tendrá acción de solicitar una nueva investigación sumaria y/o sumario, con la finalidad de constatar el perjurio y falsedad de la denuncia.
  - 4.1 Si quien denuncia fuese un tercero, el denunciado deberá dirigirse en contra de éste y no de quién ha sufrido la vulneración según el relato del tercero denunciante.
  - 4.2 Solamente, una vez terminado el primer procedimiento administrativo, podrá accionar el denunciado; en ningún momento podrán convivir ambos procesos sumarios.
  - 4.3 Bajo ninguna circunstancia se sancionará sin previo proceso administrativo.
5. En situación de la figura denominada Constancia y que revista caracteres temerarios, no existirá la posibilidad de accionar.
6. Prohibición de represalias: la institución puede establecer la prohibición de cualquier tipo de represalias que afecten las oportunidades y condiciones de empleos o estudios de la persona denunciante.
7. Las sanciones serán aquellas que establezcan la ley de Estatuto Administrativo, ya sea en su figura de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.
8. La Investigación Sumaria establece sanciones específicas, establecidas en la misma.
9. El sumario administrativo establece sanciones específicas, establecidas en el mismo, y será solo esta figura la cual pueda destituir a él o la denunciado/a.

## TITULO VIII DE LOS RECURSOS Y PLAZOS

Respecto a los plazos establecidos en el Reglamento General de Alumnos, estos son 10 días hábiles para concluir la etapa indagatoria de la investigación. En caso de que se formulen cargos, el afectado deberá responder a los mismos en un plazo de dos días.

Se abrirá un período para la rendición de pruebas por parte del acusado y no podrá exceder de tres días.

Vencidos los plazos, el investigador/a procede a emitir el informe dentro de tres días. La autoridad que recibe el informe dictará dentro del plazo de tres días la resolución correspondiente.

Con respecto a los plazos del Estatuto Administrativo, la etapa de investigación no puede exceder un plazo de cinco días, si se formulan cargos, el afectado deberá responder en un plazo de dos días. Si el inculcado rinde pruebas será en un plazo máximo de tres días. Vencido el plazo el



investigador emitirá un informe, en un plazo de dos días. Conocido el informe la autoridad que ordeno la investigación dictará la resolución en un plazo de dos días.

A continuación, se presentan los plazos establecidos para Investigaciones Sumarias y Sumarios, contenidos en los artículos 126 y siguientes de la ley n°18.834:

| ETAPA                        | INVESTIGACIÓN SUMARIA  | SUMARIO  |
|------------------------------|--|--|
| Investigación de los hechos  | 5 días   | 20 días, prorrogables hasta 60 días por el Rector          |
| Formulación de cargos        | 2 días para responder  | 5 días para sus descargos, prorrogables por 5 más          |
| Posibilidad de rendir prueba | 3 días   | Máximo 20 días   |
| Vista fiscal                 | Dentro de 2 días luego de finalizado plazo de prueba o evacuada la respuesta del inculpado | Dentro de 5 días   |
| Resolución de la autoridad   | Dentro de 2 días desde la vista fiscal   | 5 días, pero puede ordenar vista fiscal nuevas diligencias |
| Reposición                   | 2 días de notificada la resolución de autoridad  | 5 días   |
| Resolución de reposición     | 2 días   | 5 días   |

#### TITULO IX CENTROS UNIVERSITARIOS

Las denuncias que sobre esta materia se generen en los distintos Centros Universitarios de la Universidad de Magallanes, se canalizarán, a través, de correo electrónico especialmente generado para estos efectos: [comision.contingencia@umag.cl](mailto:comision.contingencia@umag.cl), el cual será ampliamente difundido a la comunidad universitaria.

#### DISPOSICIONES FINALES

Los plazos de este manual son de días hábiles entendiendo días hábiles todos aquellos que no sean sábados, domingos, feriados y recesos universitarios.

Este manual transitorio tendrá efecto retroactivo para atender las denuncias efectuadas en la Unidad de Contingencias y para todas aquellas que siguen en vigencia.

**ANÓTESE , Y COMUNÍQUESE,**

**JUAN OYARZO PEREZ, Rector Universidad de Magallanes**  
**RUTH ORTIZ SUAZO, Secretario de la Universidad**

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,



**RUTH ORTIZ SUAZO**  
**SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD**

JOP/ROS/srt

**DISTRIBUCIÓN:**

Rectoría - Vicerrector de Administración y Finanzas - Secretaría de la Universidad - Contraloría Umag - Dirección de Administración y Personal - Facultad de Ingeniería - Escuela de Arquitectura - Unidad de Análisis Institucional - Interesado - Oficina de Partes.