

DECRETO EXENTO N° 1302

VALPARAÍSO, 25 de mayo de 2021

VISTOS Y CONSIDERANDO:

1. Lo dispuesto en los artículos 19, 20 y 23 del DFL N° 147, de 1982.
2. Lo señalado en los artículos 16 número 4°, 17 número 1° y 20 números 8°, 10° y 19°, todos del decreto exento N° 1253 de 2017, que aprueba el Reglamento Orgánico de la Universidad de Valparaíso.
3. La propuesta de valores y normas de la Universidad de Valparaíso, plasmada en su proyecto educativo, que promueve en esta casa de estudios y en la sociedad la consecución de una cultura de igual consideración y respeto entre hombres y mujeres, teniendo como base los principios de dignidad humana, de igualdad y de equidad de género.
4. El Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso, aprobado y contenido en el decreto exento N° 613, de 16 de enero de 2018.
5. El artículo 1 de las disposiciones transitorias del Reglamento contenido en el decreto exento N° 613, 2018, que estableció que, en el plazo de un año desde la total tramitación del referido decreto exento, la Unidad de Igualdad y Diversidad realizaría una evaluación de su funcionamiento, con la participación de la comisión que lo propuso.
6. La necesidad de aprobar las modificaciones realizadas al Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso, contenido en el decreto exento N° 613, de 2018.
7. El acuerdo N° 4 del Consejo Académico de la Universidad, adoptado en su sesión 497, de carácter ordinario, de 27 de abril de 2021, mediante el cual se aprueban las modificaciones al Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso.
8. El acuerdo N° 4 de la H. Junta Directiva de la Universidad, adoptado en su sesión N° 387, de carácter ordinario, de 11 de mayo de 2021, mediante el cual se acordó aprobar el texto revisado del Reglamento sobre Normas de Conducta, Criterios y Protocolos de Actuación para Prevenir y Enfrentar Situaciones de Acoso u Hostigamiento Sexual o Sexista, contenido en el decreto exento N° 613, de 2018.
9. Y visto además el D.S. N° 5, de 2021, del Ministerio de Educación.

DECRETO:

I. INTRODÚZCANSE las siguientes modificaciones al decreto exento N° 613, de 2018:

I.1.- AGRÉGASE a la parte final del inciso único del **artículo 3**, la siguiente frase, pasando el punto aparte (.) a ser una coma (,): “atentando contra su dignidad, en concordancia con lo establecido en el artículo 49 de la ley 21.094, sobre Universidades Estatales, o afecten el buen desenvolvimiento de los fines de nuestra corporación de educación superior.”

I.2.- INTERCÁLASE en el **artículo 4** inciso primero, entre la palabra “relacionadas” y la expresión “se entenderá por”, la frase “, y en consonancia con lo establecido en el artículo 49 de la ley 21.094, sobre Universidades Estatales,”.

I.3.- AGRÉGASE en la letra a) del **artículo 4**, al principio del inciso segundo, luego de la palabra “conducta”, el vocablo “análogas”; y en su letra d), parte final, la palabra “análogos”.

I.4.- SUSTITÚYASE en la letra b) del **artículo 4**, la palabra “similares” por “análogas”; y en su letra c), la abreviación “etc.” por la frase “entre otras análogas”.

I.5.- SUSTITÚYASE en la parte inicial de **artículo 5**, la expresión: “antes descritas”, por la frase: “que atenten contra la dignidad de las personas, incluidas las descritas en el artículo precedente,”.

I.6.- AGRÉGASE al final del inciso primero del **artículo 7**, la siguiente frase, pasando el punto aparte (.) a ser un punto seguido(.): “Del mismo modo, las personas presuntamente acosadas tendrán a su disposición el asesoramiento psicológico y jurídico necesario en todo momento a lo largo del procedimiento otorgado por los profesionales de la Unidad de Igualdad y Diversidad.”

I.7.- SUSTITÚYASE al final del **artículo 13**, la frase: “cuando estimen que concurre algún conflicto de interés.”, por: “sin expresión de causa, quien será reemplazado por el suplente.”

I.8.- SUSTITÚYASE al final de la letra c) del **artículo 16**, la frase: “del caso mediante la instrucción de un procedimiento disciplinario contra la o las personas denunciadas”, por: “a través de un procedimiento de conciliación, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.”

I.9.- AGRÉGASE el siguiente **artículo 16 bis**, nuevo: “Artículo 16 bis: Si los hechos no revistieren la gravedad suficiente para iniciar una investigación disciplinaria y contando con el acuerdo de las partes denunciante y denunciada, la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad elevará los antecedentes a la autoridad respectiva a efectos de que le autorice a llevar a cabo una conciliación. Con dicha autorización, la Encargada de la Unidad dará inicio al procedimiento conciliatorio, en el cual la persona denunciada deberá comprometerse a una o más medidas de reparación, tales como petición de disculpas públicas o privadas, participación en talleres de género, no discriminación, etc. La Encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad deberá fijar un plazo en el que deberá acreditarse el cumplimiento de tales medidas. El incumplimiento de dichos actos o medidas acarreará la reanudación y/o instrucción del proceso disciplinario.

El resultado de esta conciliación será informado a las autoridades académicas o administrativas a las que pertenezcan las partes involucradas a efectos de colaborar en la eficacia de las medidas convenidas.”

I.10.- SUSTITÚYASE al principio del inciso primero del **artículo 18**, el número “20” por “10”.

I.11.- AGRÉGASE al **artículo 18** los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, respectivamente:

“Dentro del mismo plazo, el rector y/o decano correspondiente, deberá comunicar su decisión a la Unidad de Igualdad y Diversidad y, en caso de instruir procedimiento disciplinario, comunicarlo a la Fiscalía General.

La Fiscalía General informará trimestralmente a la Unidad de Igualdad y Diversidad el avance de los procesos disciplinarios regulados en este Reglamento.

En aquello que atañe al sr. Rector se deberá comunicar a las autoridades de las facultades la decisión que adopte en relación con la denuncia hecha contra alguno/a de sus integrantes.”

I.12.- AGRÉGASE el siguiente **artículo 20**, nuevo: “Artículo 20: Anualmente, la Unidad de Igualdad y Diversidad o el órgano que la reemplace, realizará una evaluación de su funcionamiento, con la participación de la comisión que propuso su texto.”

I.13.- AGRÉGASE el siguiente **artículo 21**, nuevo: “Artículo 21: Corresponderá a la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, o al organismo que la reemplace, gestionar las acciones destinadas a la debida capacitación y difusión respecto del reglamento que se aprueba en la comunidad universitaria.”

II. FÍJASE el siguiente texto refundido y actualizado del Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso, aprobado por decreto exento N° 613, de 16 de enero de 2018:

“TÍTULO I DEFINICIÓN, OBJETO Y ALCANCE

Artículo 1°: El presente Reglamento busca prevenir y sancionar al interior de la Universidad de Valparaíso aquellas conductas relacionadas con el acoso sexual, la discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual y el hostigamiento ya sea por atención sexual indeseada o por la generación de ambientes sexistas, en tanto todas ellas vulneran la dignidad y los derechos básicos de las personas, tales como su derecho a un trato igualitario, a la integridad física y psíquica, a la protección de su intimidad y/o a recibir una educación libre de violencia, entre otros.

Artículo 2°: Considerando que dichas conductas pueden tener tanto un carácter vertical (descendente o ascendente) como horizontal (entre pares), el presente reglamento y las definiciones y prescripciones contenidas en él, se aplicarán a académicos y funcionarios no académicos, independientemente de su condición contractual, y a estudiantes regulares de la Universidad.

Artículo 3°: El presente Reglamento se aplicará a aquellos comportamientos de integrantes de la Universidad de Valparaíso ocurridos en recintos y dependencias universitarias (incluidos los campos clínicos, lugares de práctica profesional u otros recintos análogos) o fuera de ellos cuando se trate de actividades formalmente convocadas por la institución o alguna de sus unidades académicas, sean éstas de naturaleza laboral, académica o extraprogramática, o cuando las conductas puedan tener como efecto el crear un ambiente hostil para un miembro de la comunidad universitaria atentando contra su dignidad, en concordancia con lo establecido en el artículo 49 de la ley 21.094, sobre Universidades Estatales, o afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de nuestra corporación de educación superior.

TÍTULO II DEFINICIONES

Artículo 4°: Para los efectos del presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo o en otras leyes relacionadas, y en consonancia con lo establecido en el artículo 49 de la ley 21.094, sobre Universidades Estatales, se entenderá por:

- a. Acoso sexual: La realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa defavorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico.

Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas análogas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con

carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales o de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otras.

El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

- b. Hostigamiento por atención sexual indeseada: La expresión por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole), de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona hacia la cual va dirigida.

Para efectos del presente reglamento, el hostigamiento por atención sexual indeseadas incluye conductas tales como: intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo desee; realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos; otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; dirigirle reiteradamente miradas que le incomodan; u otras análogas. También se considerará dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.

- c. Acoso sexista o por razón de sexo, género u orientación sexual: Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, 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.

El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, entre otras análogas.

- d. Hostigamiento por ambiente sexista: La 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 éste va dirigido, no hacia una persona en particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos, tales como: comentarios homófobos o insultos sexistas; bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros análogos.

Artículo 5°: Para todas las conductas que atenten contra la dignidad de las personas, incluidas las descritas en el artículo precedente, 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, se considerará como agravante el que la persona que la padece tenga una relación de dependencia jerárquica directa con quien ejerce la conducta.

TÍTULO III

DE LAS DENUNCIAS Y EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Artículo 6°: Las personas que se sientan afectadas por alguna de las situaciones definidas anteriormente podrán realizar una denuncia y solicitar que se investigue y se adopten las medidas que correspondan en el marco del presente Reglamento, de conformidad con el procedimiento que se describe a continuación.

Artículo 7°: Las actuaciones que se realicen en el contexto del presente reglamento, deberán cumplir las siguientes garantías:

- a. **Respeto y protección a las personas:** Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias a que dé lugar una denuncia deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, las que deberán recibir en todo momento un trato imparcial. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante de su estamento u otra persona de su elección que les asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requiriesen. Del mismo modo, las personas presuntamente acosadas tendrán a su disposición el asesoramiento psicológico y jurídico necesario en todo momento a lo largo del procedimiento, otorgado por los profesionales de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
- b. **Confidencialidad:** 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 reclamaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- c. **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d. **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e. **Prohibición de represalias:** La Universidad prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación relativa a las conductas incluidas en el presente Reglamento.
- f. En el caso que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa reglamentaria y legal que corresponda a objeto de sancionar este hecho.

Artículo 8°: El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito de reclamación dirigido al rector de la Universidad o al decano de la facultad respectiva, según corresponda, de conformidad con un modelo que será propuesto por la Unidad de Igualdad y Diversidad, el cual estará disponible en la página web institucional, en el apartado relativo a dicha Unidad.

El escrito podrá entregarse presencialmente o enviarse a la Unidad de Igualdad y Diversidad a través de una casilla de correo electrónico creada especialmente con este fin.

Artículo 9°: El plazo máximo para la presentación de dichas reclamaciones 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 10°: Se considerarán legitimados, a los efectos de la presentación de un escrito de reclamación:

- a. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, se considere afectada por una o más de las conductas descritas anteriormente, ya sea que actúe por sí misma o por medio de sus representantes legales o convencionales.
- b. Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de una conducta inapropiada. En este último caso, se solicitará el consentimiento expreso de la o las personas presuntamente afectadas el que deberá presentarse por escrito junto con la reclamación.

Artículo 11°: Quienes presenten reclamos de conformidad con el procedimiento antes señalado, tendrán derecho a obtener una respuesta por escrito con el resultado de la misma. Para la elaboración de dicha respuesta el rector o el decano, según corresponda, deberán tener a la vista el informe que, a este efecto, elabore la Comisión Técnica a la que se refieren los artículos siguientes.

Artículo 12°: Existirá una Comisión Técnica cuya misión será asesorar al rector y/o al decano respectivo en el análisis de los reclamos formulados en el marco del presente Reglamento. Estará conformada por:

- a. El o la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
- b. Un psicólogo o psicóloga clínica designado por el rector a proposición del director de la Escuela de Psicología.
- c. Un abogado o abogada designada por el rector a proposición del fiscal general, quien actuará como secretario de la misma. La persona designada para este efecto no podrá pertenecer a la Fiscalía.

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 del mismo. En el caso de la encargada o encargado de la Unidad de Igualdad y Diversidad, asumirá quien haya sido designada o designado como su subrogante.

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

Artículo 13°: Los denunciantes podrán impugnar a uno o más integrantes de la comisión sin expresión de causa, quién será reemplazado por el suplente.

Artículo 14°: Recibido un reclamo la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad procederá a convocar a la Comisión, la que deberá sesionar en el plazo de 5 días hábiles contados desde la fecha de su recepción. La encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad contará con un plazo de tres días hábiles, desde efectuada la sesión, para remitir al rector y/o al decano, según corresponda, tanto el reclamo como el informe elaborado por la Comisión Técnica en relación con el mismo.

Artículo 15°: La Comisión sólo 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 tres integrantes de la Comisión en señal de conformidad y los acuerdos adoptados respecto de cada reclamación deberán ser elevados al rector o al decano respectivo según corresponda por la encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad.

Artículo 16°: Una vez analizados los antecedentes que les hayan sido remitidos, la Comisión deberá deliberar respecto del reclamo y elaborar un informe escrito sugiriendo al rector o al decano, según corresponda:

- a. No admitir, de forma fundada, a trámite el escrito de reclamación por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- b. Adoptar medidas administrativas inmediatas, tales como la representación por escrito de las conductas reclamadas o, en el caso de los funcionarios académicos y no académicos, cursar una anotación de demérito.
- c. Admitir y continuar la tramitación a través de un procedimiento de conciliación, conforme lo dispuesto en el artículo siguiente.
- d. Dependiendo de la naturaleza de los hechos conocidos podrá, además, sugerir la adopción de medidas tales como: el cambio de sección u otras facilidades académicas para los(as) estudiantes, o el traslado de los(as) funcionarios(as) o académicos(as) afectados(as) cuando ello sea posible, o la adopción de medidas de acompañamiento y/o de apoyo psicosocial, entre otras. En el caso de las medidas relacionadas con estudiantes, ellas podrán ser aplicadas con efecto retroactivo, cuando ello corresponda.
- e.

Artículo 16° bis: Si los hechos denunciados no revistieren la gravedad suficiente para iniciar una investigación disciplinaria y contando con el acuerdo de las partes denunciante y denunciada, la Encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad elevará los antecedentes a la autoridad respectiva a efectos de que le autorice a llevar a cabo una conciliación. Con dicha autorización, la Encargada de la Unidad dará inicio al procedimiento conciliatorio, en el cual la persona denunciada deberá comprometerse a una o más medidas de reparación, tales como petición de disculpas públicas o privadas, participación en talleres de género, no discriminación, etc. La Encargada de la Unidad de Igualdad y Diversidad deberá fijar un plazo en el que deberá acreditarse el cumplimiento de tales medidas. El incumplimiento de dichos actos o medidas acarreará la reanudación y/o instrucción del proceso disciplinario.

El resultado de esta conciliación será informado a las autoridades académicas o administrativas a las que pertenezcan las partes involucradas a efectos de colaborar en la eficacia de las medidas convenidas.

Artículo 17°: En el caso de que las conductas objeto de reclamo hayan ocurrido al interior de un campo clínico o lugar de práctica profesional 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 a que se alude en el artículo anterior, 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. Lo anterior sin perjuicio que se adopte otro tipo de medidas como las contenidas en el inciso d) del artículo anterior ya referido.

Artículo 18°: Dentro del plazo de 10 días hábiles desde recepcionado el informe de la Comisión, el rector y/o el decano correspondiente, deberá comunicar por escrito a él o la denunciante la resolución que haya adoptado respecto de su caso, quien podrá recurrir en contra de la decisión conforme a los recursos contemplados en la Ley 19.880 y en otras leyes que resultaren aplicables.

Dentro del mismo plazo, el rector y/o el decano correspondiente, deberá comunicar su decisión a la Unidad de Igualdad y Diversidad y, en caso de instruir procedimiento disciplinario, comunicarlo a la Fiscalía General.

La Fiscalía General informará trimestralmente a la Unidad de Igualdad y Diversidad el avance de los procesos disciplinarios regulados en este Reglamento.

En aquello que ataña al Sr. Rector se deberá comunicar a las autoridades de las facultades la decisión que adopte en relación con la denuncia hecha contra alguno/a de sus integrantes.

Artículo 19°: Lo dispuesto en el presente Reglamento es sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Contraloría Interna.

Artículo 20°: Anualmente, la Unidad de Igualdad y Diversidad o el órgano que la reemplace, realizará una evaluación de su funcionamiento, con la participación de la comisión que propuso su texto.

Artículo 21°: Corresponderá a la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, o al organismo que la reemplace, gestionar las acciones destinadas a la debida capacitación y difusión respecto del reglamento que se aprueba en la comunidad universitaria.

TÍTULO IV DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1°: En el plazo de un año corrido desde que el presente reglamento se encuentre totalmente tramitado, la Unidad de Igualdad y Diversidad realizará una evaluación de su funcionamiento, con la participación de la comisión que propuso el texto.”

III. CORRESPONDERÁ a la Unidad de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso, o al órgano que la reemplace, gestionar las acciones destinadas a la debida difusión en la comunidad universitaria de las modificaciones al presente Reglamento.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN POR LA CONTRALORIA INTERNA, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.




OSVALDO CORRALES JORQUERA
RECTOR

OCJ/DMM/drm

DISTRIBUCIÓN: CONTRALORÍA INTERNA – SECRETARÍA GENERAL – PRORRECTORÍA – FISCALÍA GENERAL – VICERRECTORÍAS – FACULTADES – ESCUELAS – INSTITUTOS – CAMPUS – OFICINA DE PARTES.