



Universidad
Alberto Hurtado

RESOLUCIÓN
APRUEBA
REGLAMENTO DE ABORDAJE ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL,
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO
DE LA UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO
R-48-2022

VISTOS:

- 1°. Lo dispuesto en los artículos 39 letras a) y 45 letra b) de los Estatutos de la Corporación de Derecho Privado Universidad Alberto Hurtado.
- 2°. Lo dispuesto en los artículos 20 letras a), f) y r) y 30 letra d) del Reglamento General de la Universidad Alberto Hurtado.
- 3°. Lo establecido por la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, de fecha 15 de septiembre de 2021.
- 4°. Lo preceptuado por el Of. Circular N° 00001 de la Superintendencia de Educación Superior, de fecha 8 de julio de 2022.
- 5°. Los lineamientos institucionales asumidos a través de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE), aprobada por resolución R-41-2021, de fecha 31 de diciembre de 2021.

CONSIDERANDO:

- 1°. Que, la Universidad Alberto Hurtado ha iniciado desde el año 2018 un camino de formación y consciencia en temáticas de género, con participación de todos sus estamentos.
- 2°. Que, en la Universidad Alberto Hurtado, la llamada “Toma Feminista de mayo de 2018”, decantó en varios documentos: un petitorio estudiantil, el documento de “Compromiso y Protocolo de Género”, la “Declaración de las Trabajadoras de la UAH”, y las reflexiones de los estudiantes de posgrado. En base a ellos, se elaboró una propuesta de trabajo para el desarrollo y fortalecimiento de la perspectiva de género en el proyecto universitario institucional, materializado el año 2021 mediante la creación de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE), cuyo fin es transversalizar la perspectiva de género en el quehacer y la estructura organizacional de la Universidad Alberto Hurtado, para que sea un espacio seguro y libre de violencia, sin discriminación por sexo, género u orientación sexual, con una formación no sexista, que abogue por la justicia, la igualdad sustantiva y la equidad, con una perspectiva de derechos humanos.
- 3°. Que, por otra parte, con fecha 15 de septiembre del año 2021, fue publicada la Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.
- 4°. Que, el objeto de la mencionada ley, como indica su artículo 1°, consiste en promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y

reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

- 5°. Que, para la consecución de dicha finalidad, se estableció la obligación de las Instituciones de Educación Superior de contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, como señala el artículo 3° de la ley en comento.
- 6°. Que, en virtud de lo anterior, y considerando el marco institucional y normativo, junto con la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) diseñada a nivel institucional, la Universidad Alberto Hurtado emprendió un proceso de construcción de un instrumento normativo destinado a abordar las materias de género a través de diferentes instancias participativas.
- 7°. Que, dicho proceso incluyó la realización de una consulta institucional sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género dirigida a todos los integrantes de la comunidad universitaria; reuniones con diferentes organizaciones y unidades institucionales; jornadas de trabajo en cada una de las seis facultades y distintas unidades de la universidad y, finalmente, una mesa de trabajo, en la cual estuvieron representados todos los estamentos de la institución, en concordancia con los requerimientos del artículo 3° de la citada Ley N° 21.369.
- 8°. Que en dicho proceso se resguardó la participación multiestamental y paritaria de hombres, mujeres y disidencias.
- 9°. Que la mesa de trabajo fue compuestas por: representación del estudiantado, a través de la Federación de Estudiantes, el Programa de Género, Derecho y Justicia Social de la Facultad de Derecho, la agrupación de estudiantes autoconvocadas; representación del estamento académico y funcionario a través: de las y los representantes del sindicato de trabajadoras y trabajadores y el comité paritario, las representación de académicas y académicos en el Consejo Académico y de las autoridades, a través de: la Vicerrectora de investigación y Postgrado, el Vicerrector de Integración y la Secretaria General; dicha mesa fue coordinada por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, con colaboración de las unidades especializadas de la Dirección Jurídica y las unidades de primera acogida, prevención y reparación de la Unidad de Participación Estudiantil y la Dirección de Personas.
- 10°. Que, de esta manera, y fruto de este proceso de cooperación, escucha y co-construcción, que integró diversas visiones y perspectivas de la comunidad universitaria, y que logró aunar esfuerzos y voluntades en torno a la construcción de relaciones igualitarias, consideradas y seguras para todas las personas que forman la institución, se elabora el Reglamento de Abordaje ante Situaciones de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género que por este acto se aprueba, como parte de la política integral con que deben contar las instituciones de educación superior, de acuerdo a la Ley N° 21.369.
- 11°. Que, dicho reglamento, y tal como lo prescribe el artículo 6 de la Ley N° 21.369, contempla: (i) procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización; (ii) el establecimiento

de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género; (iii) la definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas; iv) medidas dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación; (v) medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos; (vi) medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización; (vii) garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

12°. Que, de esta forma, la Universidad Alberto Hurtado, en consonancia con su Declaración de Principios Institucionales, ha dado un avance significativo en el cumplimiento de los compromisos institucionales asumidos en los últimos años referentes a las problemáticas de género, a través de una respuesta orgánica y articulada, a la vez que se adecúa a las exigencias normativas sobre la temática en su calidad de Institución de Educación Superior.

13°. Que, tal como señalan los Estatutos de la Universidad, le corresponde al Rector la dirección académica y administrativa de la institución, así como también la aprobación de los reglamentos que sean necesarios para el cabal cumplimiento de los objetivos de la Universidad, previa opinión del Consejo Académico.

14°. Que, conforme con lo anterior, con fecha 14 de septiembre de 2022 fue oído el Consejo Académico, sobre su parecer respecto de la aprobación final del *“Reglamento de Abordaje ante Situaciones de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género”*.

RESUELVO:

1°. Apruébese a contar de esta fecha el *“Reglamento de Abordaje ante Situaciones de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género”*, que contiene el Modelo de Investigación y Sanción, según lo dispuesto en la Ley N° 21.369, cuyo texto es del siguiente tenor:

REGLAMENTO DE ABORDAJE ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

PREÁMBULO

La Universidad Alberto Hurtado, en adelante también la “Universidad” o la “Institución”, reconoce que el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género son contrarias a la dignidad de las personas, su libertad, integridad y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Condenando categóricamente estas situaciones, la Universidad ha establecido medidas que permitan construir espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y

discriminación de género para que todas las personas se puedan relacionar con respeto en la comunidad educativa, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

El abordaje de situaciones de violencia y discriminación de género en Chile posee un importante marco normativo internacional de Derechos Humanos, que brinda sustento legal a nuestra normativa nacional, en el cual también se sitúa la Ley N° 21.369. Destacamos para el presente reglamento, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), Plataforma de Beijing, Principios de Yogyakarta y todos los tratados internacionales o normas sobre la materia, que sean suscritos y ratificados por Chile.

Las medidas comprometidas por la Universidad incluyen labores de prevención y sensibilización sobre la temática y un trabajo coordinado para evitar este tipo de conductas al interior de la comunidad educativa.

Los criterios de abordaje de la violencia de género son desarrollados por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad Alberto Hurtado con el apoyo de otras unidades de la Institución.

Asimismo, se consideran las labores de investigación y sanción, las que son reguladas en este reglamento, permitiendo dar curso a las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género que puedan involucrar a cualquiera de los miembros de nuestra comunidad universitaria.

El presente reglamento materializa el Modelo de Investigación y Sanción exigido por la Ley N° 21.369, el cual fue elaborado de forma participativa y multiestamental; reconoce la experiencia de la comunidad universitaria en la materia y los antecedentes de abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación de género adoptados por la institución desde el año 2017, así como lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Materia regulada y ámbito de aplicación. El presente instrumento constituye el reglamento que regula el procedimiento de investigación y sanción de las denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en el ámbito de la educación superior (en adelante “el Reglamento”).

En particular, extiende su ámbito de aplicación a todos aquellos comportamientos o situaciones constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, definidas en este Reglamento y que sean realizados o que tengan como destinatarias a:

- a) Personas que cursen programas de pregrado, postgrado o educación continua, sean éstas de programas diurnos o vespertinos, e impartidos en modalidad presencial o virtual, ya sean sincrónicos, asincrónicos o mixtos o en cualquier modalidad que la Universidad defina.

También se aplicará a los estudiantes de otras universidades que realicen su intercambio de estudios en la Universidad.

Se aplicará a los y las estudiantes que tengan calidad de alumnos regulares, provisionales y con suspensión académica, así como también a aquellos estudiantes egresados que se encuentran en proceso de desarrollo o estudio para rendir su tesis, examen de grado u otra actividad de graduación, en plan especial de titulación o graduación, y también aquellos que se encuentren en proceso de finalización para obtener su título y/o grado.

- b) Personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación, sean estos profesores (as), ayudantes, funcionarios (as) o personas que desarrollen estas funciones por medio de prestación de servicios a honorarios.
- c) Personas que desarrollen funciones en la universidad, a partir de todos aquellos servicios subcontratados, tales como los desarrollados por el personal del casino, por el personal de aseo y por el personal de seguridad, entre otros, y todos aquellos derivados de los servicios de concesiones, tales como cafeterías, y cualquier otro.
- d) Personas que desarrollen cualquier otra función relacionada con la Universidad.

Artículo 2. Lugares y circunstancias de ocurrencia. La potestad de la Universidad para investigar y sancionar de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1º, se extiende a los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Institución.

Sin perjuicio de lo anterior, y para los efectos del presente Reglamento, también se entenderá que el hecho ha sido cometido dentro de los recintos de la Universidad cuando éste se produzca en el traslado de un edificio universitario a otro.

También se aplicará el presente Reglamento respecto a actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cuando éstos se realicen a través de medios virtuales y/o telemáticos.

Artículo 3. Aplicación de este Reglamento. El presente Reglamento recibirá aplicación preferente respecto de otras reglas internas de la Universidad cuando se trate de denuncias de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.

Como excepción a la regla anterior, tratándose de denuncias por acoso sexual entre trabajadores(as) de la Institución, sean estos administrativos o académicos, se aplicará, preferentemente, lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), así como lo establecido en el Código del Trabajo en sus artículos 154 n°12 y 211-A y siguientes. En todo lo que no sea aplicable o no esté regulado en el RIOHS, se aplicará el presente Reglamento.

TÍTULO II: DEFINICIONES

Artículo 4. Para efectos del Reglamento se considerará:

- a) *Acoso sexual*: cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) *Violencia de género*: cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) *Violencia sexual*: cualquier acción de imponer o forzar actos de connotación sexual, ya sea con amenazas, intimidación, coacción, incluyendo los que se realizan estando la víctima en estado de inconsciencia o indefensión. Abarca todo tipo de conducta de carácter sexual, con ausencia de consentimiento libre o no viciado.
- d) *Abuso sexual*: cualquier intento de imponer actos sexuales a una persona en contra de su voluntad.
- e) *Discriminación de género*: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- f) *Género*: conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico.
- g) *Sexo*: conjunto de características físicas y biológicas que definen a una persona como un ser masculino o femenino al momento de nacer.
- h) *Igualdad de género*: situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta, y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres, de los hombres y de personas no binarias de manera igualitaria.
- i) *Consentimiento*: manifestación activa de voluntad de realizar o ser parte de una actividad sexual con una o más personas. Es una expresión explícita y no se puede deducir el silencio o resistencia de una persona como consentimiento, por lo que cualquier actividad sexual sin consentir, constituye una violación o agresión sexual.

El consentimiento considera una serie de condiciones y características:

- i. Se da libremente: el consentimiento es tomado sin presiones, sin manipulaciones y en un estado de lucidez.

- ii. Con convencimiento: consentir implica realizar actividades que se aceptan voluntariamente hacer.
 - iii. Es específico: estar de acuerdo y decir sí a una actividad o acción sexual (besar, por ejemplo), no significa aceptar o ser parte de otras actividades (relaciones sexuales, por ejemplo).
 - iv. Se brinda de manera informada: es consentimiento cuando se realiza una actividad con toda la información al respecto (si alguien dice que usará un condón y luego no lo hace, no hubo consentimiento).
 - v. Es reversible: cualquier actividad sexual puede detenerse en cualquier momento, si la persona lo desea.
- j) *Identidad de género*: se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y sin depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.
- k) *Persona cisgénero*: persona que se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer.
- l) *Persona trans*: persona que no se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer y por lo tanto transita de género para manifestar el que realmente le identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género no a la identidad de género.
- m) *Persona intersexual*: las personas intersexuales son aquellas que nacen con una combinación de características sexuales (incluyendo genitales, gónadas y patrones cromosómicos) que no se ajustan a las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos (pene, testículos, mayor presencia de testosterona, entre otras características) o femeninos (vulva, vagina, útero, mayor presencia de estrógenos y progesterona, entre otras características).
- n) *Expresión de género*: manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar y vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.
- o) *Orientación sexo-afectiva*: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- p) *Acoso sexual ambiental*: se presenta cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada.
- q) *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 particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos 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.

- r) *Ciberviolencia de género*: es aquella que se perpetra a través de tecnologías digitales para ejercer dominio sobre la mujer y hacia otras personas o grupos sociales.
- s) *Sexismo*: se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera operen cotidianamente. El sexismo hace referencia a la invisibilidad o exclusión de hombres, mujeres o personas no binarias, a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado).
- t) *Lenguaje sexista*: forma de discriminación indirecta, cuyo efecto inmediato y tangible no es el de restringir el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, pero sí contribuir a crear condiciones, legitimar y naturalizar la existencia de menores derechos y oportunidades para ellas.

TÍTULO III: PRINCIPIOS

Artículo 5. Enumeración y definición. Este Reglamento se rige por los principios contenidos en la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) de la Universidad.

Asimismo, constituyen principios fundamentales de este Reglamento, los siguientes:

- a) *Debido Proceso*: todas las personas involucradas en un proceso por discriminación, acoso sexual y/o violencia de género tienen derecho a ejercer su defensa y ser oídas por la autoridad competente, en las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable.
- b) *Confidencialidad y privacidad*: se reconoce la obligación de velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos y las personas involucradas, que se conozcan con ocasión de una denuncia, en todo el proceso desde la primera acogida hasta la resolución definitiva que pone fin a éste. La información recopilada durante el procedimiento sólo estará disponible para las partes y no será entregada a terceras personas. Asimismo, todas las personas que participan del procedimiento velarán y tendrán un deber por el respeto a la privacidad de este. El expediente tendrá el carácter de secreto, salvo para las partes, es decir, la(s) persona(s) afectada(s) y/o denunciante(s) y la(s) persona(s) denunciada(s), según se establece en el Título VII de este Reglamento.

Dicho principio se materializará en la firma de todos (as) quienes participen en las distintas etapas del procedimiento (primera acogida, investigación, sanción y apelación) de un deber de confidencialidad que constará en el expediente, cuyo incumplimiento dará cabida a una sanción según el Reglamento o normativa

disciplinaria aplicable a cada estamento, considerándose para todos los efectos como una falta grave.

- c) *Presunción de Inocencia*: toda persona acusada mediante una denuncia, respecto a hechos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su responsabilidad, conforme al presente Reglamento y en un procedimiento en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. Lo anterior, sin perjuicio de la dictación de medidas de protección durante el desarrollo del procedimiento.
- d) *No revictimización*: el presente Reglamento prohíbe y condena la afectación repetitiva y/o prolongada de la persona afectada por un hecho de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género por causa de los procedimientos probatorios y acciones de investigación y protección institucional, tomando en consideración las particularidades de la persona.
- e) *Rechazo a la Autotutela*: La Universidad promueve el uso de canales formales e institucionales para dar curso a denuncias por actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que garantizan el debido proceso y prevén mecanismos para la investigación, verificación y eventual sanción de los hechos denunciados. En consecuencia, toda manifestación informal de denuncia pública con ánimo de injuriar a miembros de la comunidad universitaria se considerará un acto antijurídico y será sancionado de acuerdo con la normativa vigente.
- f) *No Represalias o Prohibición de Represalias*: cualquier acto perjudicial realizado de manera directa o indirecta en contra de la(s) persona(s) denunciante(s) será considerada una circunstancia agravante en el Informe de Investigación. En particular, se atenderá a la relación entre la persona denunciante y denunciada, cuando esta última sea una autoridad de la institución, un superior jerárquico o un académico evaluador, entre otros casos.

TÍTULO IV: PRIMERA ACOGIDA

Artículo 6. Primera Acogida. Serán la Dirección de Personas (en adelante “DIPER”) y la Unidad de Participación Estudiantil (en adelante “UPE”), las unidades competentes para realizar la primera acogida a quien(es) resulte(n) afectado(s) o afectada(s) por actos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Dichas unidades, a través de su equipo especializado en derechos humanos y perspectiva de género, tendrán como función acoger, orientar, derivar a personas y organismos en caso de ser necesario y, si la persona afectada así lo desea, proceder a materializar la denuncia formal que iniciará el procedimiento.

Artículo 7. Unidades que realizan Primera Acogida. Para efectos de la Primera Acogida, se atenderá a la calidad de la persona afectada. En el caso de las(os) estudiantes, deben recurrir a la UPE. En el caso de trabajadores(as), profesionales que presten servicios a honorarios, y personas que realicen cualquier otra función o presten cualquier otro servicio a la Universidad, deberán recurrir a la DIPER.

En caso de que la persona afectada acuda a cualquier otra unidad de la Universidad, será derivada por la o el funcionario que lo reciba a la DIPER o UPE según corresponda, remitiendo los antecedentes con que cuente a dicha unidad.

Con el fin de fortalecer el trabajo articulado, las facultades de la UAH podrán designar a una persona que realice primeras acogidas, no constituyéndose éstas bajo ningún respecto denuncias. Estas personas deberán capacitarse específicamente para realizar estas funciones con perspectiva de género. Sus funciones estarán acotadas a orientar y derivar a las unidades competentes (UPE o DIPER, según sea el caso), resguardando la confidencialidad y no podrán tomar testimonios ni denuncias.

Artículo 8. Cursos de acción ante Primera Acogida. La sola comparecencia ante la UPE o DIPER no constituye una denuncia formal, sino que se considerará como tal sólo si cumple con lo establecido en el Título V del presente Reglamento. Si la situación lo amerita, estas Unidades podrán establecer una o más medidas de protección, para posteriormente, proceder a la derivación de la denuncia y sus antecedentes a la Dirección Jurídica, con la finalidad de dar inicio al procedimiento de investigación. La UPE y DIPER podrán solicitar información y coordinar las medidas con otras Unidades, en caso de requerirlo.

TÍTULO V: DENUNCIA

Artículo 9. Denuncia. Es el acto formal por medio del cual la persona denunciante materializa en forma verbal o escrita su voluntad de iniciar un procedimiento en contra de la(s) persona(s) denunciada(s). Esta denuncia debe ser presentada ante la DIPER o la UPE, según corresponda, y serán éstas las encargadas de remitir la denuncia a la Dirección Jurídica, procedimiento regulado en el Título VII de este Reglamento.

Podrá denunciar cualquier persona de aquellas enumeradas en el artículo 1º que forme parte de la comunidad universitaria y que se vea afectada por actos de acoso sexual, violencia o discriminación de género. También podrá denunciar un tercero, en representación de la persona afectada, en la medida que cuente con su autorización expresa, la que deberá ser materializada mediante un formulario que dispondrá la Universidad, que debe ser firmado por la persona afectada y la persona que realiza la denuncia en su representación, acompañando copia de la cédula de identidad de la persona afectada.

No se admitirán a tramitación las denuncias presentadas en forma anónima.

El plazo máximo para realizar una denuncia será de 36 meses contados desde la ocurrencia del o los hechos.

Artículo 10. Canales de denuncia. Dependiendo de la calidad de la(s) persona(s) denunciante(s), las denuncias podrán formularse por medio de los siguientes canales:

- a) **Estudiantes:** presencialmente ante la Unidad de Participación Estudiantil (UPE) o por correo electrónico a: generoyconvivencia@uahurtado.cl o al que en el futuro lo reemplace.
- b) **Funcionarios y funcionarias:** presencialmente ante la Dirección de Personas (DIPER); o por correo electrónico a: genero.diper@uahurtado.cl o al que en el futuro lo reemplace.

Para estos efectos, podrán descargarse los formularios de denuncia y de denuncia por un tercero desde la página web de la Universidad y entregarlo impreso o mediante correo electrónico a los receptores de denuncia indicados en el inciso anterior.

Artículo 11. Contenido y requisitos formales de admisibilidad de la denuncia. La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos formales para ser admitida a tramitación:

- a) Individualización del denunciante: nombre completo, cédula de identidad, número de teléfono, domicilio, correo electrónico institucional, correo electrónico personal, carrera que estudia (en los casos de estudiantes), o cargo (en el caso de trabajadores(as)).
- b) Individualización del denunciado: nombre completo, y su cédula de identidad, número de teléfono, domicilio, correo electrónico institucional, carrera que estudia (en los casos de estudiantes), o cargo (en el caso de trabajadores(as)), en la medida en que se tuviere conocimiento de estos datos.
- c) Relación circunstanciada de los hechos y, en la medida de lo posible, indicar fecha y lugar de ocurrencia.
- d) Individualización de la o las persona(s) que hubieren presenciado el hecho en caso de que existiere(n) o quien(es) tenga(n) conocimiento del hecho, sin perjuicio que podrá(n) presentarlos en la etapa correspondiente.
- e) Firma del denunciante y de quien reciba la denuncia.
- f) Copia de la cédula de identidad de la(s) persona(s) afectada(s), en caso de que se denuncie por medio de un tercero.

Junto con dar cumplimiento a los requisitos formales, la persona denunciante podrá acompañar todos los antecedentes que tenga en su poder al momento de presentar su denuncia y que estimare relevantes para el proceso de investigación.

Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos formales, los hechos denunciados deberán ser actos o contemplar elementos o circunstancias de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. En caso de que no lo sean, la UPE o la DIPER en la primera acogida orientarán a la persona denunciante a efectos de que dé inicio al procedimiento correspondiente.

Artículo 12. Denuncia verbal. De la denuncia recibida de manera verbal deberá dejarse registro en un acta confeccionada al efecto en presencia del denunciante por la o el funcionario especialista en la materia de la UPE o la DIPER que la reciba, la cual deberá contener todos los requisitos de admisibilidad descritos en el artículo anterior y ser firmada tanto por el denunciante como por quien la reciba.

Artículo 13. Entrevista videograbada. Con el fin de evitar la revictimización o victimización secundaria, las unidades encargadas de la primera acogida podrán realizar una entrevista videograbada del relato de la persona denunciante, siempre que ésta accediera de forma voluntaria e informada a ello, dejando constancia por escrito de su consentimiento.

Dicho registro será adjuntado a la denuncia realizada, en los términos establecidos en los artículos 11 y 12 de este Reglamento.

La entrevista videograbada podrá ser vista, únicamente, tanto por el(la) abogado(a) investigador(a), el (la) actuario(a) designado(a), la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario y la Comisión de Apelación.

TÍTULO VI: MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 14. Definición. Son aquellas medidas tendientes a proteger a la persona afectada y velar por su integridad física y psicológica durante el procedimiento. Podrán ser establecidas por la UPE o DIPER en coordinación con el(la) investigador(a) de la Dirección Jurídica o por la Dirección Jurídica una vez recepcionada la denuncia.

Las medidas de protección podrán ser aplicadas a cualquiera de las partes -según la medida que se trate- y en cualquier momento del procedimiento, desde la Primera Acogida y hasta la dictación de la resolución firme o ejecutoriada que pone término al procedimiento. Dichas medidas podrán ser aplicadas, mantenidas o modificadas en las resoluciones que dicten la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario y la Comisión de Apelación.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que no se proceda a presentar denuncia por parte de la persona denunciante, la UPE y la DIPER podrán ordenar medidas de protección en favor de ésta, evaluando las características particulares del caso. Todo lo anterior, será en permanente diálogo con las unidades académicas y/o jefaturas correspondientes.

Artículo 15. Clases de medidas de protección. Las medidas de protección serán determinadas de acuerdo con la gravedad del (los) hecho(s), las características particulares del caso, y la calidad de las personas denunciantes y denunciadas, y podrán ser las siguientes:

a) Respecto a estudiantes:

- a) Cambio de sección de la(s) persona(s) denunciada(s) mientras dure la investigación. En el caso de cursos con una sola sección, se priorizará la inscripción del ramo por parte de la persona denunciante.
- b) Interrupción anticipada de una o varias asignaturas sin quedar reprobado.
- c) Justificación de inasistencias.
- d) Flexibilización para rendición de evaluaciones.
- e) Limitación de espacios físicos y de tránsito al interior de la Universidad, respecto a la(s) persona(s) denunciada(s). En dicho caso, se podrán disponer medidas para la continuación de estudios por vías telemáticas.
- f) Limitación de comunicación de la(s) persona(s) denunciada(s) hacia la(s) persona(s) afectada(s), sea de manera física, virtual, o cualquier otro medio que pueda afectar su estado.
- g) Suspensión preventiva del(la) estudiante denunciado(a) por acoso sexual, violencia y discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados. Esta medida consiste en la marginación temporal del estudiante de toda actividad académica

b) Respecto a funcionarios y funcionarias:

- a) Separación de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso.

- b) Redistribución del tiempo de jornada, o redestinación de una de las partes, atendida las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- c) Suspensión de funciones del colaborador, o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas no resulten aplicables.
- d) Limitación de espacios físicos y de tránsito al interior de la Universidad, respecto a la(s) persona(s) denunciada(s).
- e) Limitación de comunicación de la(s) persona(s) denunciada(s) hacia la(s) persona(s) afectada(s), sea de manera física, virtual, o cualquier otro medio que pueda afectar su estado.
- f) Suspensión preventiva de funciones de la persona denunciada, mientras se realiza la investigación.

Artículo 16. Medidas de protección preventivas. La UPE o la DIPER, al momento de derivar la denuncia realizada ante ellos a la Dirección Jurídica, deberá adjuntar un documento donde consten la o las medidas de protección que se hayan aplicado en resguardo de la persona denunciante, las cuales deberán ser mantenidas mientras dure la investigación: Las medidas aplicadas podrán ser ampliadas o complementadas por la Dirección Jurídica, mediante resolución fundada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, la persona denunciante podrá en todo momento manifestar su voluntad para que la medida aplicada se deje sin efecto.

Artículo 17. Medida de protección de oficio. Con la única finalidad de otorgar protección a la(s) persona(s) afectada(s) por el hecho denunciado, y, con el sólo mérito de la interposición de la denuncia, la Dirección Jurídica, una vez realizada la evaluación de admisibilidad formal de la denuncia, resolverá de oficio la medida de no contacto entre la persona denunciada y la persona afectada, salvo que la persona afectada solicite de manera expresa que no se le aplique dicha medida. Ello, sin perjuicio de la posibilidad de ordenar las demás medidas establecidas en el artículo 15 del presente Reglamento.

Se entenderá como un incumplimiento de la medida de no contacto el acercamiento deliberado de la persona denunciada respecto de su denunciante, el acoso u hostigamiento presencial o a través de medios tecnológicos, redes sociales u otros medios de carácter telemático, entre otras circunstancias.

Artículo 18. Supervisión de las medidas de protección durante la sustanciación del procedimiento. Corresponderá a la UPE o a la DIPER, respectivamente, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las medidas que se hayan ordenado, e informar inmediatamente a el(la) investigador(a) en caso de que detecten algún incumplimiento de estas medidas, con el fin de que se tomen las medidas en el caso concreto, para dar cumplimiento a las mismas. Todo lo anterior, será en permanente diálogo con las unidades académicas y/o jefaturas correspondientes.

Artículo 19. Vigencia de las medidas de protección. Su duración será definida en la resolución que la(s) concede, amplía o modifica, pudiendo tener vigencia hasta la ejecución de la resolución de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario o de la Comisión de Apelación, sin que, en ningún caso, signifiquen una decisión anticipada.

TÍTULO VII: INVESTIGACIÓN

Artículo 20. Unidad que realiza la investigación. La Universidad asegurará una investigación con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, la que será realizada por la Dirección Jurídica, a través de un equipo integrado por abogados(as) capacitados en derechos humanos y perspectiva de género. El(la) abogado(a) que realice la investigación será denominado como “investigador(a)” o “abogado(a) investigador(a)”.

La Dirección Jurídica será la unidad encargada de la custodia de los expedientes y de los demás antecedentes y resoluciones que sean dictados durante el desarrollo del procedimiento, en todas las etapas de la investigación. En caso de que se proceda a remitir el expediente a la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario y a la Comisión de Apelación, deberán ser éstas quienes ejerzan la custodia del expediente, el cual deberá ser devuelto a la Dirección Jurídica una vez terminado el procedimiento.

Las comunicaciones que se realicen a la Dirección Jurídica, para los efectos del presente Reglamento, deben llevarse a cabo por escrito o al correo electrónico unidadinvestigacion@uahurtado.cl o al que en el futuro lo pueda reemplazar.

Artículo 21. Fases o etapas de la investigación. La investigación contará con las siguientes fases o etapas: fase indagatoria; formulación de cargos; fase probatoria o de prueba; e informe final o informe de investigación.

Artículo 22. Inicio de la investigación. Independiente del medio ante el cual se materialice la denuncia, la UPE o DIPER deberán derivarla a la Dirección Jurídica en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde la recepción formal de la denuncia por dichas unidades, habiendo la persona denunciante manifestado su intención o consentimiento para dar inicio al proceso.

Dentro de los dos (2) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, el(la) Director(a) Jurídico(a) evaluará el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de aquella dispuestos en el artículo 11, resolverá el inicio de la investigación y procederá al nombramiento de un abogado(a) investigador(a), quien será la persona responsable de conducir la investigación y de llevar registro del expediente. En la misma resolución, se podrá designar como actuario a un funcionario(a) de la misma Dirección Jurídica, quien apoyará las labores del(la) abogado(a) investigador (a) y oficiará como ministro de fe de las actuaciones del procedimiento. Dicha resolución será notificada por correo electrónico a la parte denunciante.

Artículo 23. Desistimiento y rebeldía. En caso de que notificada la persona denunciante del inicio de la investigación de conformidad al artículo 22, ésta renunciare a su pretensión de manera formal y escrita en cualquier momento de la investigación, se producirá el desistimiento de la denuncia, acto del cual deberá dejarse constancia por el(la) investigador(a) en un acta levantada al efecto, que contendrá asimismo la fecha, el lugar y la firma del denunciante, procediéndose a su archivo y registro por parte de la Dirección Jurídica.

Se entenderá para todos los efectos de este procedimiento que, en caso de que la(s) parte(s) denunciada(s) no comparezca(n) al proceso, no declare(n) o no efectúe(n) cualquier acción en el mismo, habiendo sido notificada(s) de la formulación de cargos en su contra, se le considerará en estado de “rebeldía”. En dichos casos, se seguirá adelante con el proceso de

investigación y dictación de la sentencia, en su ausencia.

Artículo 24. Reserva de la investigación. La investigación tendrá el carácter de reservado en todo momento, debiendo garantizarse dicho tratamiento respecto de todo lo obrado a lo largo del procedimiento, y resguardando su no divulgación a personas ajenas a éste.

Con todo, el expediente dejará de ser reservado únicamente para las partes desde la formulación de cargos, según lo dispuesto en el artículo 30 del presente Reglamento. En este último caso, el(la) abogado(a) investigador(a) podrá tarjar los datos personales y sensibles de las personas que figuren en el expediente, y que no sean esenciales para el ejercicio del derecho a defensa de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, debiendo resguardarse el desarrollo y avance de aquella.

Artículo 25. Representación y asistencia. Los derechos, facultades y prerrogativas establecidos por el presente Reglamento, pueden ser ejercidas de forma personal o debidamente representadas, según las reglas generales de la legislación nacional.

Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de estudiantes de la Universidad, estos(as) pueden ser asistidos en las distintas instancias en que sean convocados(as) durante el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción, por intermedio o con la asistencia de un(a) representante de la Federación de Estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado, el (la) cual será designado (a) para tal efecto de común acuerdo entre el (la) estudiante y la organización estudiantil indicada.

Será deber de la Federación de Estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado informar dicha situación y la identidad del estudiante que asumirá dicha función al(la) abogado(a) investigador(a) del procedimiento de forma oportuna, de lo cual se dejará constancia en el expediente.

Asimismo, la Federación de Estudiantes deberá garantizar que el derecho establecido en el presente artículo pueda ser ejercido por todos(as) los(as) estudiantes de la Universidad.

Artículo 26. Plazo de investigación. La investigación tendrá un plazo de duración de máximo cuarenta y cinco (45) días hábiles contados desde la interposición formal de la denuncia ante UPE o DIPER. Este plazo podrá prorrogarse hasta por quince (15) días hábiles más, si existen diligencias pendientes u otras razones que a juicio del (la) investigador(a) lo justifiquen. Dicha prórroga deberá concederse mediante resolución emitida por el(la) Director(a) Jurídico(a) de la Universidad.

Artículo 27. Facultades del investigador(a) y desarrollo de la investigación. El (la) investigador(a) tendrá amplias facultades para el desarrollo y éxito de la investigación, para lo cual podrá realizar todas las actuaciones y diligencias necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos y sus circunstancias, en virtud de la cual se establezca o desestime la participación y responsabilidad de la(s) persona(s) denunciadas.

En el desarrollo de su cometido, el(la) investigador(a) podrá citar a las personas que estime conveniente, solicitar antecedentes y documentación a las demás direcciones, unidades y

autoridades universitarias que determine, y realizar u ordenar la realización de cualquier gestión tendiente al esclarecimiento de los hechos, sin perjuicio de los antecedentes y pruebas que puedan aportar y/o solicitar las partes involucradas.

Las personas, direcciones, unidades y autoridades de la Universidad requeridas prestarán toda la colaboración necesaria para el correcto y oportuno desarrollo de la investigación.

El investigador(a) deberá siempre oír a las partes, citándolas para tal efecto a declarar o complementar su declaración.

Artículo 28. Fase indagatoria de la investigación. A contar de la fecha de la resolución de inicio de la investigación, el(la) investigador(a) contará con un plazo de quince (15) días hábiles para realizar, de oficio, todas las diligencias y actuaciones que estime pertinente y que permitan tomar conocimiento de la existencia de los hechos denunciados.

Dentro de este plazo, comunicará a la(s) persona(s) denunciada(s) del inicio de una investigación en su contra, citándola(s) en el mismo acto a declarar en su presencia.

En dicha instancia, corresponderá al(la) abogado(a) investigador(s) tomar todas las medidas y resguardos que permitan garantizar la reserva del expediente y la protección de la persona denunciante y demás personas involucradas, y que permitan asegurar el éxito de la investigación.

Además, y siempre que el(la) abogado(a) investigador(a) lo considere indispensable para la investigación y la persona denunciante accediera voluntariamente a ello, podrá citarla para que declare en su presencia, debiéndose tomar todas las medidas y resguardos tendientes a evitar su revictimización.

Con todo, si existiera registro videograbado del relato de la persona denunciante, en los términos del artículo 13 de este Reglamento, aquella podrá ser citada a declarar personalmente, o a remitir respuestas por escrito, si a juicio del(la) investigador(a) su declaración no fue prestada de forma completa y suficiente, solo de forma excepcional, y únicamente para complementar puntos específicos de su relato considerados como esenciales para el éxito de la investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona denunciante tiene el derecho a ser oída en cualquier momento del desarrollo del procedimiento.

Artículo 29. Cierre de la fase indagatoria. Transcurrido el plazo de la etapa indagatoria señalado en el artículo 28 precedente, y practicadas las diligencias ordenadas por el(la) abogado(a) investigador(a), éste(a) resolverá el cierre de la fase indagatoria de la investigación, pudiendo:

- a) Formular cargos a la(s) persona(s) denunciada(s), cuando estimare que la investigación proporciona fundamento serio para que la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario se pronuncie sobre los hechos investigados.
- b) Sobreseer definitivamente a la(s) persona(s) denunciada(s) cuando:
 - 1. Desde la ocurrencia del hecho denunciado hasta la fecha de interposición de la denuncia hayan transcurrido más de 36 meses;

2. La persona denunciada haya perdido cualquiera de las calidades señaladas en el artículo 1 del presente Reglamento y que haya implicado su salida de la Universidad, de manera previa al inicio del procedimiento;
 3. Se produzca el fallecimiento de la persona denunciada.
- c) Sobreseer temporalmente a la(s) persona(s) denunciada(s), cuando:
1. Los hechos investigados fueren constitutivos de infracción a otros reglamentos y/o normativa interna de la Universidad, en cuyo caso remitirá los antecedentes a la Unidad correspondiente, sirviendo la investigación preliminar de base para la aplicación de las sanciones pertinentes;
 2. Apareciera claramente establecida la no participación de la(s) persona(s) denunciada(s) en los hechos investigados.
- d) Archivar provisionalmente la investigación, en caso de que durante el desarrollo de la fase indagatoria:
1. No se hubiera logrado recabar los antecedentes mínimos que permitan individualizar de forma precisa a la(s) persona(s) denunciada(s); o
 2. No se hubieran podido obtener los antecedentes o declaraciones esenciales para el esclarecimiento de los hechos denunciados, por motivos de fuerza mayor no imputables al(la) abogado(a) investigador(a).

El(la) investigador(a) notificará de la decisión arribada en virtud de lo establecido en el presente artículo, en los literales b), c) y d) únicamente a la parte(s) denunciante(s), de manera personal, ya sea presencial, por medios telemáticos o por carta certificada.

Tratándose de las situaciones descritas en las letras c) y d) precedentes, la persona denunciante podrá oponerse, por una sola vez, a la resolución del(la) abogado(a) investigador(a), fundadamente y por escrito, en caso de que contare con nuevos antecedentes y respecto de los cuales el(la) investigador(a) hubiere estado impedido de acceder durante la fase indagatoria de la investigación. Dicha solicitud deberá interponerse en el plazo de tres (3) días contados desde la notificación de la resolución ya mencionada, la que será resuelta fundadamente por el(la) Director(a) Jurídica(a). En caso de acogerse la oposición, se reabrirá la fase indagatoria por cinco (5) días hábiles e improrrogables.

Transcurridos 6 meses desde el sobreseimiento temporal o el archivo provisional de la investigación, se procederá a su archivo definitivo.

Sin perjuicio de lo anterior, los hechos que hayan sido objeto de investigación conforme con las reglas del presente Reglamento, y respecto de los cuales se haya resuelto el sobreseimiento provisional o el archivo provisional, podrán ser objeto de nuevas denuncias solo si se contare con nuevos antecedentes.

Artículo 30. Formulación de cargos. En caso de que el(la) abogado(a) investigador(a) considere que la investigación proporciona fundamento serio para que la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario se pronuncie sobre los hechos investigados, resolverá la formulación de cargos a la(s) persona(s) denunciada(s), debiendo señalar, a lo menos:

- a) Individualización de la(s) persona(s) denunciada(s)
- b) Descripción de la conducta infractora y los hechos que la configuran.
- c) Calificación de la conducta

- d) Principales antecedentes de la investigación que acrediten la conducta.
- e) Plazos que tiene la persona denunciada para efectuar sus descargos, y ofrecer y rendir sus pruebas.

Dicha resolución será notificada personalmente, ya sea por medios presenciales o virtuales, o por carta certificada a la(s) persona(s) denunciada(s) y por correo electrónico a la persona denunciante.

Artículo 31. Ofrecimiento de antecedentes y/o medios probatorios. Tanto la persona denunciada como la denunciante tendrán derecho a efectuar sus alegaciones o descargos, respecto del contenido de la formulación de cargos indicada en el artículo 30 precedente, dentro del plazo de cinco (5) días de notificada la resolución respectiva.

Asimismo, y dentro del mismo plazo, podrán ofrecer por escrito todos los antecedentes y/o pruebas que estimen pertinente para sus fines, los cuales podrán consistir en documentos; declaración de testigos; registros audiovisuales o de audio; correos electrónicos; capturas de pantalla de aparatos electrónicos, y cualquier otro antecedente, en formato o soporte material o digital, que permita el esclarecimiento de los hechos.

El(la) investigador(a) podrá denegar la rendición de los antecedentes y/o pruebas ofrecidas por las partes, u ordenar su reducción de forma prudencial, solo en caso de que aquellas sean:

- a) Manifiestamente impertinentes: que no guarden ninguna relación con los hechos investigados.
- b) Sobreabundantes: que ya existan en el procedimiento suficientes antecedentes u otras pruebas de la misma índole destinadas a la comprobación de los mismos hechos.
- c) Meramente dilatorias: que sólo busquen entorpecer el procedimiento o extenderlo injustificadamente.
- d) Ilícitas: aquellas obtenidas por medios ilícitos y/o con vulneración a garantías y/o derechos garantizados en este Reglamento, en la demás normativa de la universidad, o en la legislación nacional.

Artículo 32. Fase probatoria o de prueba. Una vez efectuados los descargos y/u ofrecidos los medios probatorios, o transcurrido el plazo dispuesto para ello, el(la) abogado(a) investigador(a) abrirá un término probatorio que no podrá exceder de quince (15) días, dentro del cual las partes denunciada y denunciante deberán rendir o entregar los antecedentes y/o medios probatorios que hayan sido oportunamente ofrecidos, con la debida asistencia y coordinación del(la) investigador(a), si fuere necesario. Estos deberán ser remitidos al investigador de manera física o mediante correo electrónico, y serán incorporados al expediente. En el caso de los medios de prueba que consten en audios o videos, se hará referencia a ellos en el expediente.

Dentro de este término, y de manera excepcional, las partes podrán ofrecer y rendir antecedentes y/o medios probatorios no ofrecidos oportunamente de acuerdo con el artículo 31, siempre y cuando acrediten no haber contado con ellos o sabido de su existencia, por motivos inimputables a las partes o de fuerza mayor.

Los antecedentes y/o medios probatorios rendidos o entregados en esta etapa, se sumarán a los antecedentes ya recabados durante la etapa indagatoria de la investigación.

La prueba será analizada y apreciada según las reglas de la sana crítica o prudencia, según las cuales deberá expresarse las razones jurídicas, lógicas, técnicas o de experiencia según las cuales se les asigna valor o se las desestima, aplicando especialmente la perspectiva de género.

En ejercicio de lo anterior, se deberá considerar especialmente el testimonio o declaración de la persona denunciante, conforme con los siguientes criterios: estructura lógica del relato; entrega de detalles; contexto espacial o temporal; fluidez; claridad; consistencia; persistencia en el tiempo, motivaciones y desarrollo psicológico de la persona denunciante; consistencia y corroboración con otros medios de pruebas, y cuales quiera otra circunstancia o criterio que se estimen relevante, en consonancia con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 33. Informe final o informe de investigación. Dentro del plazo de diez (10) días de concluida la fase probatoria, el(la) abogado(a) investigador(a) procederá a la elaboración de un informe final, el cual deberá señalar, a lo menos:

- a) La individualización completa de la(s) parte(s) denunciada(s) y denunciante(s).
- b) La enunciación breve de los hechos y circunstancias que hubieren sido objeto de la investigación, junto con las alegaciones de las partes.
- c) El análisis de todos los antecedentes recabados y de la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.
- d) La calificación jurídica de los hechos investigados; el grado de participación de la(s) persona(s) denunciada(s), y el análisis de las circunstancias atenuantes y agravantes.
- e) La proposición de sanciones principales y/o accesorias o la absolución respecto de la(s) personas denunciadas, o la solicitud de su sobreseimiento, bajo los presupuestos del artículo 29 de este Reglamento.

El informe final, junto con los demás antecedentes contenidos en el expediente, será remitido a la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario para su conocimiento y resolución del caso. Dicha circunstancia será notificada por correo electrónico a las partes, para el solo efecto de que conozcan el estado del procedimiento.

TÍTULO VIII: LA UNIDAD DE SANCIÓN Y CUMPLIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 34. Unidad que dicta resolución en primera instancia. La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario es el órgano de carácter permanente, de alta jerarquía organizacional, independiente de la Dirección Jurídica y la Secretaría General, encargado de recepcionar el informe elaborado por el(la) investigador(a) de la Dirección Jurídica, y determinar, a través de la dictación de una sentencia, la absolución, el sobreseimiento o la aplicación de una o más sanciones a la(s) persona(s) denunciada(s).

La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario estará integrada por uno(a) o más abogados(as) que resolverán en primera instancia, de manera unipersonal, los procedimientos que sean sometidos a su conocimiento. Los(as) integrantes de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario deberán estar capacitados(as) en derechos humanos y perspectiva de género, correspondiéndole a la Universidad, si no lo tuvieron previamente, proporcionar la capacitación pertinente de acuerdo a lo establecido en el literal d) del artículo 5° la ley N° 21.369.

La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario deberá dejar constancia en el expediente de las actuaciones que pudiera realizar, y que sean adicionales a las efectuadas en el marco de la investigación. En caso de necesidad, podrá solicitar a la Dirección Jurídica el apoyo como actuario(a) o Ministro(a) de Fe de un(a) abogado(a) de dicha unidad, el(la) cual no podrá ser el abogado(a) que llevó a cabo la investigación.

Artículo 35. Procedimiento de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario. La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario deberá revisar y analizar el informe recibido junto a su expediente, para el cabal conocimiento del asunto. El (la) investigador(a) podrá realizar, si el abogado(a) de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario así lo requiere, una relación de los hechos y antecedentes contenidos en el informe de investigación.

Dentro del plazo de quince (15) días hábiles de recibido el informe deberá dictar resolución final, en la cual podrá adoptar algunas de las siguientes decisiones:

- a) Sancionar a la(s) persona(s) denunciada(s), aplicando alguna de las sanciones establecidas en este Reglamento.
- b) Sobreseer a la(s) persona(s) denunciada(s), por las causales establecidas en el artículo 27 de este Reglamento.
- c) Absolver a la(s) persona(s) denunciada(s).

Artículo 36. Resolución final. La resolución final será dictada por la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, y deberá contener la individualización de las partes que intervienen en el proceso, un breve resumen de los hechos, la prueba aportada, la valoración de ésta, la propuesta del investigador(a) y los argumentos que determinaron la decisión de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario.

La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario dictará resolución absolviendo, sobreseyendo o aplicando sanción(es) a la(s) persona(s) denunciada(s), y las demás medidas que estime correspondan en atención al caso, de manera fundada, con perspectiva de género y con estricta consideración a las circunstancias atenuantes y agravantes aplicables y que se enumeran en los artículos siguientes, la frecuencia(s) del (los) hecho(s) denunciados, naturaleza del hecho, asimetría y entorno y la gravedad de la afectación de la(s) persona(s) que denuncia(n), todo lo cual debe estar contenido en la resolución final.

Artículo 37. Notificación de la resolución final. La Unidad de Sanción y Cumplimiento Normativo deberá notificar a las partes dentro del plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la dictación de la resolución, de manera personal, ya sea presencialmente o por medios telemáticos, o mediante carta certificada.

Asimismo, deberá oficiar e informar a la UPE o DIPER según corresponda, a la Dirección de la Carrera a la que pertenezcan las partes o a la Jefatura directa según corresponda, y a la Dirección Jurídica, sobre la decisión tomada y las medidas de protección, de acompañamiento y/o de reparación que hayan sido determinadas en la resolución final.

TÍTULO IX: AGRAVANTES Y ATENUANTES

Artículo 38. Agravantes. Para los efectos de este Reglamento, el (la) investigador(a) de la Dirección Jurídica en la elaboración de su informe, y la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario en la aplicación de sanción(es), podrá considerar una o más de las siguientes agravantes:

- a) Reincidencia en la naturaleza de los hechos investigados.
- b) Multiplicidad de personas afectadas.
- c) Haber cometido el hecho en grupo de dos o más personas.
- d) Ser cometidos frente a terceros o en público.
- e) Actos intimidatorios o amedrentamiento u hostigamiento durante la investigación hacia la(s) persona(s) denunciante(s).
- f) Ejercer represalias contra la(s) persona(s) denunciante(s) o afectada(s).
- g) Infracción de las medidas de protección.
- h) Utilización de medios digitales en difusión o viralización de los hechos cometidos y/o el daño ocasionado.

Artículo 39. Atenuantes. Para los efectos de este Reglamento, el (la) investigador(a) de la Dirección Jurídica en la elaboración de su informe y, la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario en la aplicación de sanción(es), considerará como atenuantes:

- a) Colaboración sustancial para el esclarecimiento de los hechos.
- b) Irreprochable conducta anterior.

TÍTULO X: SANCIONES

Artículo 40. Las sanciones. Las sanciones podrán ser principales y accesorias, siendo aplicables una, varias o todas al caso concreto, y se harán efectivas una vez firme y ejecutoriada la resolución que las aplique, entendiéndose como tal cuando haya transcurrido el plazo de apelación sin haberse interpuesto este recurso o inmediatamente luego de haberse notificado la resolución de apelación que lo resuelve, según sea el caso.

Deberán ejecutarse a partir del tercer (3º) día hábil siguiente a la notificación de la resolución que dé término al procedimiento.

En atención a la gravedad de los hechos, la concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes, la calidad de la persona denunciada, y demás elementos descritos en el presente Reglamento, las sanciones que podrá aplicar la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario consistirán en:

a) Sanciones principales aplicables al estudiantado:

1. Amonestación verbal, que consiste en un acto mediante el cual se advierte al estudiante(s) de la posibilidad de ser sancionado más gravemente si persiste en su conducta, quedando registrada la amonestación en su expediente, pero sin mencionar los motivos que la ocasionaron.
2. Amonestación escrita, que consiste en un acto material en que se deja registro en el expediente del estudiante, explicando claramente los actos que motivaron dicha sanción y sus respectivas consecuencias.
3. Condicionalidad, hasta por dos años o cuatro períodos académicos, que significa la continuación del estudiante en todas las actividades de la carrera o programa a que pertenece, pero bajo la condición de que, si vuelve a incurrir en una

conducta de similar naturaleza, cualquiera sea su gravedad, será expulsado de la Universidad.

4. Suspensión, que consiste en la pérdida de la calidad de estudiante y marginación temporal de todas las actividades universitarias mientras dure la vigencia de la sanción, la que podrá fluctuar entre cinco días hábiles y dos períodos académicos, o un año académico, según corresponda. La sanción podrá incluir, si así se determina, la prohibición de ingreso al recinto universitario y sus dependencias. Si el(la) estudiante realizare alguna actividad académica durante la vigencia de la suspensión, ésta será nula. La suspensión conllevará además la condicionalidad, mientras dure la sanción y por un año después de su vencimiento y consiguiente recuperación de la calidad de estudiante.
5. Expulsión, que producirá el efecto de la pérdida de la calidad de estudiante de la Universidad, marginando al sancionado(a) de todas las actividades universitarias de forma definitiva.
6. Se contemplan además como sanciones, aquellas expresamente establecidas en la Ley N° 21.369, esto es, la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas.

Podrán aplicarse las siguientes **sanciones accesorias**: la asistencia a cursos de formación o capacitación y la presentación de disculpas públicas a la persona afectada.

De las sanciones aplicables en la resolución final, así como de las sanciones accesorias, deberá dejarse constancia en la hoja de vida del estudiante y su expediente académico.

b) Sanciones principales aplicables a trabajadores y trabajadoras, que cumplan funciones académicas, administrativas y profesionales:

1. Amonestación verbal, que consiste en un acto mediante el cual se advierte al trabajador(a) de la posibilidad de ser sancionado más gravemente si persiste en su conducta, quedando registrada en su expediente, sin mencionar los motivos que la ocasionaron.
2. Amonestación escrita; que consiste en un acto material en que se deja registro en el expediente del trabajador(a), explicando claramente los actos que motivaron dicha sanción y sus respectivas consecuencias, enviando copia de esta a la Inspección del Trabajo.
3. Multa, que consiste en la sanción pecuniaria en que se descuenta un porcentaje no superior al 25% de la remuneración diaria del(la) trabajador(a), la cual se destinará para ser utilizada en programas de formación y capacitación contemplados en el Modelo de Prevención.
4. Desvinculación del(la) trabajador(a), en caso de configurarse las causales legales para ello.
5. Se contemplan además como sanciones aquellas expresamente establecidas en el Código del Trabajo, y en la Ley N° 21.369, esto es, la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas.

Podrán aplicarse las siguientes **sanciones accesorias**: pérdida o inhabilitación temporal para acceder a promoción de cargos, la pérdida de reconocimientos, sabáticos, premios y

patrocinios otorgados por la Universidad, y la asistencia a cursos de formación o capacitación y la presentación de disculpas públicas a la persona afectada.

En el caso de sanciones principales y accesorias aplicadas a académicos(as) de la Universidad, deberá dejarse constancia de ello en el expediente o registro académico del docente y lo anterior será comunicado a la Comisión de Categorización y Promoción o a la Comisión de Titularidad, según correspondiere. Además, será comunicado al superior jerárquico correspondiente para efectos de su evaluación académica.

c) Sanciones principales a prestadores de servicios independientes a honorarios:

1. Término inmediato del contrato de prestación de servicios a honorarios.
2. La determinación de no renovar o volver a contratar bajo régimen de prestación de servicios a honorarios.

Respecto a la(s) persona(s) subcontratadas, se aplicará(n) la(s) sanción(es) y/o multas establecidas en el respectivo contrato suscrito con la empresa contratista de la cual dependa el(la) trabajador(a) sancionado(a).

TÍTULO XI: RECURSO DE APELACIÓN

Artículo 41. Recurso. Cualquiera de las partes podrá interponer recurso de apelación, por una única vez, en contra de la decisión que imponga la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, cuando la decisión absolutoria, el sobreseimiento o la(s) sanción(es) que aquella establezca, le sean desfavorables.

Artículo 42. Forma y plazo de interposición. La persona que presente un recurso de apelación en contra de la decisión de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, deberá hacerlo por escrito ante dicha unidad, a través de correo electrónico, o excepcionalmente y por razones justificadas, de manera presencial.

Dicha presentación deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Individualización de la parte que presenta el recurso.
- b) Señalar los aspectos específicos que se impugnan de la resolución final de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario.
- c) Exposición de los hechos y argumentos que sustenten la apelación.
- d) Adjuntar únicamente antecedentes que no fueron acompañados en la instancia respectiva por razones ajenas a la voluntad de la parte que interpone el recurso. No se podrá invocar como fundamento antecedentes o hechos de fecha posterior a la época de investigación de los hechos por parte de la Dirección Jurídica.

La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario recibirá la apelación y realizará un examen de admisibilidad, siendo la apelación admisible solo si cumple con todos los requisitos señalados en el inciso anterior y haya sido interpuesta dentro de plazo. En caso de no verificarse el cumplimiento de uno o más requisitos, se declarará la inadmisibilidad del recurso, notificándose de ello a la parte que lo interpuso mediante correo electrónico, lo cual deberá incorporarse al expediente para su registro.

El plazo para presentar la apelación será de siete (7) días hábiles desde la notificación de la resolución final de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario.

Artículo 43. Comisión de Apelación. En caso de determinarse la admisibilidad del recurso, la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario informará a la Comisión de Apelación, con el fin de que fije su sesión, la que deberá realizarse en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles desde que ha sido notificada. En dicha sesión la Comisión podrá, de oficio o a solicitud de cualquiera de las partes, citarlas a prestar su declaración. En caso de que se las cite de oficio, siempre deberá velar porque la persona afectada no sea revictimizada, y en caso de que haya entrevista videograbada, deberá preferirse la revisión de ésta por sobre la comparecencia personal.

Un miembro de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario realizará en la sesión de la Comisión de Apelación una breve relación del contenido de la resolución de dicha unidad y de la apelación. En la sesión podrá actuar como actuario o Ministro de Fe un(a) abogado(a) de la Dirección Jurídica, quien coordinará el funcionamiento de la Comisión y brindará asistencia técnico-jurídica en la sesión de la misma.

La Comisión de Apelación en su conjunto deberá contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género, de acuerdo a las exigencias establecidas en la ley.

Dicha Comisión estará integrada por:

- a) El(la) Vicerrector(a) de Integración.
- b) El(la) Secretaria(o) General.
- c) Un(a) académico(a) de planta de la Universidad.
- d) Un(a) funcionario(a) de planta de la Universidad.
- e) Un(a) estudiante de pregrado de la Universidad.

En el caso de los(las) integrantes a que se refieren los literales c), d) y e) del inciso anterior, cada miembro titular será reemplazado por un suplente, quien integrará la Comisión cuando el miembro titular esté inhabilitado, ausente o tenga un conflicto de interés, de conformidad a lo señalado en los artículos 54 y 55.

Los miembros titulares y sus suplentes serán elegidos(as) entre sus pares, en la forma que éstos determinen, de conformidad a la normativa que los regule, lo cual será informado a la Secretaría General de la Universidad, con la finalidad de consignar en una resolución de ésta el nombramiento y duración en el cargo. Durarán dos (2) años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos(as). Mientras no se proceda a una nueva elección, los miembros titulares y suplentes continuarán en plenas funciones hasta que se produzca la nueva designación.

No podrán integrar la Comisión de Apelación quienes hayan sido sujetos(as) a sanciones en virtud del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el caso de los funcionarios y académicos, y del Reglamento de Conducta y Convivencia de los Estudiantes o Reglamento Académico del Estudiantado de Pregrado en el caso de los estudiantes, y cualquier otra normativa interna, hasta cumplidos dos (2) años desde su dictación y registro.

El(la) Vicerrector(a) de Integración y el(la) Secretario(a) General no podrán integrar la Comisión de Apelación cuando alguna de las partes del proceso forme parte de dicha Vicerrectoría o Secretaría General, respectivamente.

En el caso de inhabilidad o conflicto de interés del(la) Vicerrector(a) de Integración y/o del (la) Secretario(a) General, según lo dispuesto en los artículos 54 y 55, será sustituido(a) por

otro(a) Vicerrector(a) según sorteo, y por el(la) Decano(a) de la Facultad de Derecho, respectivamente.

La Comisión de Apelación sesionará con al menos cuatro (4) de sus miembros titulares o suplentes y adoptará sus acuerdos con el voto favorable de al menos tres (3) de sus asistentes, debiendo dejar constancia en el expediente de las veces que sesionó y de los acuerdos tomados. Para los efectos de sesionar y tomar acuerdos, siempre deberá encontrarse presente el o los representantes del estamento al que pertenezcan la(s) persona(s) denunciante(s) y denunciada(s). En caso de empate, la Comisión deberá sesionar nuevamente, esta vez con la totalidad de sus miembros, para llegar a acuerdo.

Artículo 44. Resolución de apelación. La Comisión de Apelación resolverá considerando todos los elementos del caso, los criterios y su ponderación descritos en el artículo 33 con perspectiva de género, pudiendo acoger o rechazar la apelación, confirmando o revocando la decisión establecida por la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario.

En caso de acoger el recurso, ya sea parcial o totalmente, deberá modificar o reemplazar la resolución reclamada. La decisión deberá estar contenida en una resolución fundada que se incorporará al expediente, y que será notificada a las partes mediante correo electrónico, dentro del plazo máximo de tres (3) días hábiles desde dictada la resolución.

TÍTULO XII: MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y REPARACIÓN

Artículo 45. Tipos de medidas. La Universidad ofrecerá, a través de sus distintas unidades, tanto medidas de acompañamiento como medidas de reparación a la persona afectada, de manera interna y/o directa o mediante instituciones en convenio.

Entre las medidas de acompañamiento que puede ofrecer la Universidad se incluyen las siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Entregar a la persona afectada acceso a una adecuada asesoría jurídica, interna o externa, que le permita conocer y defender sus derechos.
- c) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las personas afectadas y la comunidad educativa afectada, dentro de la Universidad.

Entre las medidas de reparación se encuentran las siguientes:

- a) Acompañamiento directo, derivación asistida a otra institución, que implica contacto y seguimiento y/o atención psicológica mediante las unidades internas de la Universidad o mediante instituciones con que se suscriban convenios para ello.
- b) Derivación asistida a otra institución, que implica contacto y seguimiento con el fin de que brinden atención médica a la(s) persona(s) afectada(s).
- c) Acompañamiento directo, derivación asistida a otra institución, que implica contacto y seguimiento, y/o atención legal mediante las instituciones con que se suscriban convenios.
- d) Orientación legal directa por parte de la Dirección Jurídica de la Universidad, con la finalidad de entregar información legal y procedimental a la(s) persona(s) afectada(s), la que no implica patrocinio ni representación legal.

- e) Derivación a otras redes especializadas.
- f) Acciones de seguimiento interno de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la persona afectada, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- g) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la persona afectada antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
- h) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona sancionada en particular, o de modo preventivo general en la Universidad.

Las medidas de reparación podrán ser ofrecidas o realizadas además por la(s) persona(s) sancionada(s), las cuales, para su aplicación, deberán contar con el consentimiento de la persona afectada. Serán consideradas como medidas de reparación de parte de la o las personas sancionadas, entre otras, las disculpas, ya sea públicas o privadas.

TÍTULO XIII: ETAPA DE CUMPLIMIENTO

Artículo 46. Órgano encargado del cumplimiento de las resoluciones finales. Será la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario el órgano encargado de hacer ejecutar las sanciones y medidas establecidas en la resolución firme y ejecutoriada que pone fin al procedimiento.

Artículo 47. Notificación de la resolución firme y ejecutoriada a las demás unidades de la Universidad. Copia de la resolución que ponga término al procedimiento, ya sea de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario o de la Comisión de Apelación, será enviada por la primera de ellas a las unidades correspondientes que deban ejecutarlas, dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde que se encuentren firmes y ejecutoriadas.

Asimismo, la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario oficiará a UPE, DIPER o la Unidad Académica, según sea el caso, para la correcta implementación de la resolución. En caso de haberse aplicado medidas de protección, de reparación y/o de acompañamiento, será la unidad encargada de informar a las unidades responsables de aplicarlas, coordinándose con dichas unidades para su correcto cumplimiento y aplicación.

TÍTULO XIV: REVISIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 48. Revisión. Los contenidos del presente Reglamento junto con su implementación serán evaluados luego de cumplido un (1) año desde su entrada en vigencia.

Artículo 49. Modificaciones. Toda modificación del presente Reglamento deberá realizarse cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.369, en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y con representación equilibrada de sus distintos estamentos.

TÍTULO XV: NORMAS FINALES

Artículo 50. Entrada en vigencia. El presente reglamento empezará a regir desde la fecha de la resolución institucional que lo apruebe, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo Segundo Transitorio.

Artículo 51. Instrumentalización del Reglamento. Todo aquel que se sirva de los procedimientos, órganos, mecanismos y demás disposiciones establecidas en el presente Reglamento con el único ánimo de perjudicar a otro(a), será sancionado de conformidad al Reglamento de Conducta o Convivencia de los estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado o del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

Artículo 52. Plazos. Los plazos establecidos en este Reglamento serán siempre de días hábiles, siendo considerados éstos de lunes a viernes.

Sin perjuicio de lo anterior, los plazos se suspenderán durante el mes de febrero, la semana de receso de invierno y durante cualquier otra fecha de suspensión de actividades establecidas en el calendario académico.

Asimismo, los plazos podrán ser suspendidos por razones de caso fortuito, fuerza mayor o decisión de la autoridad, todo lo cual debe constar fundadamente y por escrito, notificándose a las partes sobre dicha suspensión a sus correos electrónicos institucionales. Dicha decisión será adoptada mediante resolución fundada de la Dirección Jurídica.

Artículo 53. Notificaciones. La primera notificación del proceso será realizada a la persona denunciada personalmente (de forma presencial o mediante audiencia de video llamada grabada) o por carta certificada y, además, remitida a su correo electrónico institucional, en caso de existir. Si no se tiene correo institucional, se considerará un medio válido otro correo electrónico que la persona tenga en su registro contenido en la Dirección de Admisión y Registro Académico (DARA) o, en la Dirección de Personas (DIPER), según corresponda.

De todo lo anterior, se debe dejar registro físico y digital, lo cual deberá constar en el expediente.

Todas las demás notificaciones que deban realizarse en el marco del proceso investigativo y de decisión por parte de ambas instancias, serán notificadas mediante correo electrónico institucional o correo electrónico personal que la parte haya informado expresamente en el proceso.

La notificación de la resolución final de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario se efectuará para ambas partes de forma personal (de forma presencial o por medios telemáticos) o por carta certificada y, además, remitida a su correo electrónico institucional, en caso de existir.

Artículo 54. Conflictos de interés. Las personas que formen parte de los órganos que reciben denuncias o que realizan el procedimiento de investigación y sanción, deberán informar a la Dirección Jurídica sobre cualquier conflicto de interés que pudieran tener con las personas denunciadas y/o denunciadas, a fin de que se adopten las medidas que garanticen que el procedimiento sea realizado de conformidad con las normas de debido

proceso, con especial resguardo de los principios establecidos en el artículo 5 de este Reglamento.

Artículo 55. Inhabilidades. Son causales previstas que impiden a una persona naturalmente competente conocer de un asunto, por considerar que existe un interés presente que le hace perder la imparcialidad requerida en la función que desempeña.

Serán aplicables, tanto para el (la) investigador(a) de la Dirección Jurídica, para quienes integren la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario y para quienes integren la Comisión de Apelación, cuando procedan, las siguientes inhabilidades:

- a) Haber sido investigado(a) y/o sancionado(a) con anterioridad por actos de acoso sexual, discriminación de género y/o violencia de género.
- b) Estar cursando como denunciado(a) actualmente una investigación en su contra por actos de acoso sexual, discriminación de género y/o violencia de género.
- c) Tener amistad, cercanía o afinidad íntima con alguna de las partes involucradas en el proceso.
- d) Tener enemistad, distancia o molestia manifiesta con alguna de las partes involucradas en el proceso.
- e) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes del procedimiento.
- f) Ser la persona denunciada superior jerárquico o profesor del integrante del órgano que investiga o que debe dictar resolución.

En caso de que, a cualquiera de las personas que integran la Comisión de Apelación, les sea aplicable una de las inhabilidades descritas en el inciso anterior, deberá informarlo por escrito a la Dirección Jurídica, con el fin de dejar registro en el respectivo expediente y que ésta resuelva dicha inhabilidad. Una vez resuelta la inhabilidad, en caso de proceder ésta, se nombrará un nuevo integrante, conforme a lo establecido en el artículo 43 del presente Reglamento. Deberá, además, ser informado por correo electrónico a las partes involucradas, así como también a quien solicita la respectiva inhabilidad.

En caso de que la inhabilidad sea aplicable al investigador(a) de la Dirección Jurídica, esto debe ser informado al(la) Director(a) Jurídico(a) con el fin de dejar registro en el respectivo expediente y resolver la inhabilidad.

En el caso de que la(s) persona(s) denunciantes o denunciada(s) correspondan a un(a) Decano(a), Vicerrector(a), Secretario(a) General o Rector(a), quien investigará será un(a) profesional externo(a) a la Universidad, quien deberá estar capacitado(a) en derechos humanos y perspectiva de género, tener conocimiento en educación superior y en procedimientos de investigación y sanción, quien realizará la investigación de acuerdo al procedimiento establecido en el presente reglamento, debiendo dar especial cumplimiento a los principios establecidos en el artículo 5º y en la Ley N° 21.369.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, las partes del procedimiento podrán hacer presente de forma escrita, las inhabilidades y/o conflictos de interés que pudieran afectar al abogado(a) investigador(a) y al actuario(a), lo cual será resuelto fundadamente por el(la) Director(a) Jurídico(a). De acogerse dicha solicitud, se procederá al reemplazo por otro(a) funcionario(a) de la Dirección Jurídica. En este último caso, tanto las diligencias ya decretadas y realizadas como la investigación en su conjunto continuarán su curso.

Artículo 56. Salida de la Institución. En el caso en que cualquier persona sometida a un procedimiento mediante este Reglamento se retire de su carrera, programa, trabajo, abandonara los estudios o funciones, fuere eliminado(a) por aplicación de una causal académica o cualquier otra acción que implique su salida de la Universidad, estando pendiente el procedimiento iniciado, éste proseguirá, dejándose constancia en la ficha del estudiante o expediente laboral, según sea el caso, de la resolución que le ponga término. En casos excepcionales, y previa resolución fundada del(la) Director(a) Jurídico(a) cuando esté en fase de investigación, y de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario o de la Comisión de Apelación, si se encuentra siendo revisado por dichos órganos, se podrá suspender indefinidamente la investigación, dejando constancia de ello en el expediente del trabajador(a) y en la carpeta del(a) estudiante.

Artículo 57. Competencia de Tribunales Ordinarios de Justicia. Todas las acciones y procedimientos internos establecidos en este Reglamento son sin perjuicio de las acciones laborales, civiles o penales que pueda deducir tanto la Universidad como las partes del procedimiento ante los Tribunales Ordinarios de Justicia o los organismos correspondientes.

Artículo 58. Adecuación de normativa interna. La Universidad revisará y realizará las modificaciones necesarias en sus reglamentos, protocolos, políticas, contratos y cualquier otro instrumento interno para dar cabal cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 21.369.

Artículo 59. Interpretación del Reglamento. Las situaciones no previstas en este reglamento o cualquier diferencia de interpretación, será resuelta por la Secretaría General de la Universidad.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero Transitorio. Integración de la primera Comisión de Apelación. La primera Comisión de Apelación que se forme una vez entrado en vigencia este Reglamento y, en caso de que aún no se hayan nombrado a los integrantes de conformidad al artículo 43, estará integrada de la siguiente manera:

- a) Un(a) académico(a) de planta, de aquellos nombrados(as) por el Consejo Académico para formar parte del Tribunal de Conducta establecido en el Reglamento de Conducta y Convivencia de los Estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado.
- b) Un(a) funcionario(a) de planta de la Universidad, elegido por votación, proceso que será facilitado por la Dirección de Personas.
- c) Un(a) estudiante de aquellos elegidos para formar parte del Tribunal de Conducta establecido en el Reglamento de Conducta y Convivencia de los Estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado o el(la) elegido(a) por el estudiantado para estos efectos.

La Comisión de Apelación deberá estar compuesta por un miembro titular y otro suplente respecto de cada uno de los miembros mencionados en el inciso primero.

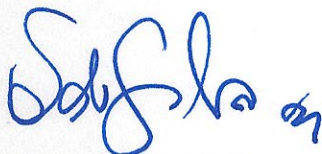
Dicha integración se mantendrá, en tanto no se efectúen los nombramientos de cada uno de los(as) integrantes por cada estamento que lo conforman, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43.

Artículo Segundo Transitorio. Procedimientos iniciados con anterioridad de la entrada en vigor del Reglamento. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento, que no hayan sido fallados por los órganos correspondientes, y que se refieran a las materias comprendidas en su ámbito de aplicación, según lo establecido en los artículos 1 y 2 de este Reglamento, continuarán su tramitación hasta su completa conclusión y ejecución, conforme a las reglas y disposiciones vigentes y aplicables al momento de su inicio.

Se entenderá que un procedimiento se encuentra iniciado según la fecha de interposición de la denuncia.

Las denuncias relativas a hechos o situaciones constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género, ocurridos de manera previa a la entrada en vigencia de este Reglamento y que no hayan sido falladas por las instancias disciplinarias de la Universidad, se podrán presentar mientras se encuentren dentro del plazo establecido en el inciso final del artículo 9.

2° Regístrese, publíquese, archívese y comuníquese a las Unidades respectivas.



EDUARDO SILVA ARÉVALO S.J.
RECTOR



MISLEYA VERGARA MUÑOZ
SECRETARIA GENERAL

Santiago, 14 de septiembre de 2022.



Universidad
Alberto Hurtado
Secretaría General