uah
Universidad
Alberto Hurtado

Reglamento de abordaje ante situaciones de Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

Reglamento de abordaje ante situaciones de Acoso sexual, Discriminación y Violencia de género

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO
VERSIÓN ACTUALIZADA AL 30 DE ENERO DE 2026 *

* Este Reglamento fue aprobado por la Resolución R-48-2022, de 14 de septiembre de 2022, siendo luego modificado por la Resolución R-7-2026, de 30 de enero de 2026, ambas de la Rectoría UAH. Las modificaciones se encuentran incorporadas en esta versión actualizada.

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, expresión 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 Nº 21.369, de 2021, que regula el acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. 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 (DGDE) 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 Nº 21.369, el cual fue elaborado de forma paritaria, 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.

En la presente versión, de enero de 2026, se incorpora un conjunto de modificaciones que fueron revisadas y validadas en forma paritaria, participativa y multiestamental, que incluyen los criterios e interpretaciones sobre la Ley Nº 21.369 que emitió la Superintendencia de Educación Superior en sus circulares Nº 1/2022 y Nº1/2023, además de otros ajustes que la aplicación del Reglamento ha aconsejado en este primer proceso de revisión del Reglamento.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Materia regulada y ámbito de aplicación. Este Reglamento constituye el modelo 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 Nº 21.369, de 2021, que regula el acoso sexual, violencia de género y discriminación de género en el ámbito de la educación superior (en adelante "el Reglamento"), regulando el procedimiento de investigación y sanción de tales conductas.

Su ámbito de aplicación se extiende 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(as) estudiantes de otras universidades que realicen su intercambio de estudios en

la Universidad.

Se aplicará a quienes tengan calidad de estudiantes regulares, provisionales y con suspensión académica, así como también a aquellos(as) estudiantes egresados(as) 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, trabajadores(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 contratados o 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. Los contratistas o subcontratistas prestadores de estos servicios están obligados a colaborar activamente en las investigaciones correspondientes, a acatar las medidas de protección y las decisiones definitivas que se dicten en el marco de aquéllas, y a asegurar, además, el cumplimiento efectivo de tales obligaciones por parte de su personal.

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 con 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 o crean un entorno intimidatorio, hostil o humillante en la comunidad universitaria.

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. Relación con otros reglamentos o normativas de la Universidad.
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 nº12 y 211-A y siguientes. En todo lo que no sea aplicable o no esté regulado en el RIOHS, se aplicará supletoriamente el presente Reglamento.

En caso de darse el supuesto establecido en el párrafo anterior, el(la) analista remitirá los antecedentes de manera directa, y previo consentimiento de la(s) persona(s) afectada(s), a la Dirección Jurídica.

TÍTULO II: DEFINICIONES

Artículo 4.

Las siguientes expresiones o palabras de este Reglamento tendrán el significado que se expresa a continuación:

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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

También se contempla el "acoso sexual ambiental", que es

el que se presenta cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada

Como ejemplos de acoso sexual pueden mencionarse los siguientes (si bien siempre deben considerarse el contexto y caso concreto en el que se presente la conducta):

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales, sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) *Violencia de género:* cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado. Como ejemplos de violencia de género pueden mencionarse los siguientes (si bien

siempre deben considerarse el contexto y caso concreto en el que se presente la conducta):

- Violencia física: golpes, heridas y/o empujones.
- Violencia psicológica: toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento
- Violencia social: acciones que induzcan a que otra persona se aisle y/o aleje de sus redes de apoyo.
- Violencia sexual: toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad, autonomía sexual y reproductiva e indemnidad de una persona. Como ejemplos de violencia sexual pueden mencionarse los siguientes (si bien siempre deben considerarse el contexto y caso concreto en el que se presente la conducta): Comportamientos, palabras y/o gestos de connotación sexual, acoso sexual, agresión sexual, abuso sexual, violación, exhibición, exposición y/o voyerismo sexual, acecho, verbalizaciones sexuales y cualquier interacción con significado sexual no consentido.
- Violencia económica: toda acción u omisión, ejercida en el contexto de relaciones afectivas, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica de la persona o su patrimonio, con el afán de ejercer un control sobre ella o sobre sus recursos económicos o

patrimoniales, o en el de sus hijos o hijas o en el de las personas que se encuentren bajo su cuidado, en los casos que corresponda.

- Violencia simbólica: toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la persona que le produzcan afectación o menoscabo. En ningún caso este concepto autorizará para ejecutar acciones que supongan impedir o restringir la producción y creación literaria, artística, científica y técnica o su difusión, o menoscabar la libertad de expresión.

- No respeto por el nombre social de una persona, habiendo sido este puesto en conocimiento de la persona que ejerce la conducta.

c) *Discriminación de género:* toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Como ejemplos de discriminación de género pueden mencionarse los siguientes (si bien siempre deben considerarse el contexto y caso concreto en que se presente la conducta):

- Anulación y/o exclusión de algún tipo de actividades académicas y/o laborales por su condición de género u orientación sexual.

- Discriminación y/o exclusión de algún tipo de actividades académicas y/o laborales por el cuidado de otras personas (maternidad o paternidad, cuidado de personas con discapacidad o adultos mayores).
- Ignorar el nombre social de un(a) miembro de la comunidad universitaria.

d) *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.

Respecto a cualquier otra definición, concepto o descripción, se tendrá en consideración aquellas establecidas en la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) o cualquier otro documento técnico emanado desde la DGDE.

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, salvo en las excepciones que señala este Reglamento. Asimismo, todas las personas que participan del procedimiento velarán y tendrán un deber por el respeto a la privacidad de este, materializando

dicho deber en la firma de un documento que consta en el expediente. 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.

Lo dispuesto precedentemente no impide las comunicaciones que las partes puedan mantener en su ámbito privado de confianza íntima, siempre que tales comunicaciones no constituyan ni persigan actos de autotutela.

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 una falta grave y será investigada y, en su caso, sancionada, de acuerdo con el Reglamento de Conducta y Convivencia de los estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado o del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, según corresponda.

f) *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.

g) *Promoción de Espacios Seguros*: la Universidad propenderá a que todos(as) los integrantes de la comunidad universitaria se desenvuelvan en un entorno

y/o espacio seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con independencia de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

h) *Perspectiva de Género:* el conjunto de herramientas que permite analizar las relaciones entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, y adoptar medidas estratégicas para erradicar la discriminación y transformar las relaciones de subordinación y las relaciones históricas de dominación sobre mujeres, masculinidades no hegemónicas y diversidades sexo-genéricas. Implica analizar cómo las normas, prácticas y estereotipos de género pueden influir en las situaciones que se están investigando y resolviendo, y cómo estas pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres y a otros grupos vulnerados. Se trata de reconocer y cuestionar los prejuicios y estereotipos de género que pueden influir en la toma de decisiones y garantizar que se respeten los derechos de todas las personas sin discriminación.

TÍTULO IV: PRIMERA ACOGIDA

Artículo 6. Primera Acogida.
Es un espacio voluntario, confidencial y de escucha, orientado a personas que soliciten atención y orientación en relación a situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, así como respecto de las medidas de acompañamiento disponibles. También recibirá denuncias y establecerá medidas de protección.

Artículo 7. Unidades que realizan Primera Acogida.
La Dirección de Personas (en adelante "DIPER") y la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (en adelante "DGDE") estarán encargadas de brindar la primera acogida a quien(es) se vea(n) afectado(s) o afectada(s) por actos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Dichas unidades, a través de sus profesionales especializadas/os 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.

La DGDE brindará atención a los(as) estudiantes, mientras que la DIPER atenderá a los(as) trabajadores(as), profesionales que presten servicios a honorarios y personas que realicen cualquier otra función o presten cualquier otro servicio a la Universidad. De requerirlo las necesidades

institucionales, podrán modificarse las unidades encargadas de la primera acogida por resolución de Rectoría, la cual deberá ser comunicada a toda la comunidad.

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

Las facultades de la UAH podrán designar a una o más personas que realicen orientaciones generales en las materias señaladas en el inciso primero, las que deberán estar capacitadas en género y derechos humanos. No podrán recibir testimonios ni denuncias, y sus funciones estarán acotadas a orientar y derivar a las personas señaladas en el inciso precedente, resguardando la confidencialidad de la información recibida. Será responsabilidad de cada Facultad informar a la DGDE al inicio de cada año académico los datos de quienes realizarán dicha función y acreditar que cuentan con la capacitación requerida.

Artículo 8. Cursos de acción ante Primera Acogida.
La sola comparecencia ante la DGDE 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 preventivas con una duración de tiempo limitada, 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 DGDE 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 se efectúa ante la DIPER o la DGDE, 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. No obstante, de formularse una denuncia después de que haya transcurrido ese plazo por parte de una de las personas que señala el artículo 1º o que haya tenido esa calidad cuando ocurrieron los hechos, la Universidad garantizará un espacio de primera acogida y acompañamiento, ofreciendo orientación, contención y apoyo psicológico y orientación jurídica, según corresponda, respetando en todo momento los principios de confidencialidad y no revictimización.

Artículo 10. Canales de denuncia.
Las denuncias deberán formularse presencialmente, previo agendamiento al correo electrónico dispuesto por la Universidad [1], cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 11. Contenido y requisitos formales de la denuncia.
La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos formales para ser remitida a la Dirección Jurídica:

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, correo electrónico institucional, carrera que estudia (en los casos de estudiantes), o cargo (en el caso de trabajadores(as)), siendo esencial esta individualización para iniciar un procedimiento de investigación.

1. Los actuales canales electrónicos de denuncia son: a) para estudiantes: acogidagenero@uahurtado.cl; y b) para trabajadoras/es, genero.diper@uahurtado.cl

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.

De la denuncia deberá dejarse registro en un acta confeccionada por la persona responsable de la Primera Acogida, que deberá contener todos los requisitos de admisibilidad descritos en este artículo y será firmada tanto por quien denuncia, como por quien recibe dicha denuncia.

Artículo 12. Entrevista videograbada.
Con el fin de evitar la revictimización o victimización secundaria, las personas responsables de la primera acogida podrán realizar una entrevista grabada o videograbada del relato de la persona denunciante, siempre que ésta acceda de forma voluntaria e informada a ello, dejando constancia por escrito de su consentimiento a la videograbación y a la incorporación del correspondiente registro en el expediente.

Dicho registro será adjuntado a la denuncia que se remita a la Dirección Jurídica. Si la persona denunciante no consiente en la incorporación del registro de la grabación o videograbación en el expediente se le ofrecerá que éste sea confidencial, y que su único fin sea el de elaborar un acta escrita con posterioridad a la entrevista, la cual deberá ser ratificada por la persona declarante en forma previa a su incorporación en el expediente.

En los casos que la primera acogida no haya derivado en denuncia, la entrevista grabada o videograbada que se haya generado se mantendrá por un plazo de 36 meses, procediéndose a su término a eliminar dicho material por la unidad que haya recepcionado dicho registro. Asimismo, también podrá eliminarse si la persona interesada lo solicita.

Artículo 13. Admisibilidad de la Denuncia e inicio de la Investigación.

Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos formales establecidos en el artículo 11, 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, en la primera acogida se orientará a la persona denunciante a efectos de que dé inicio al procedimiento correspondiente, si procediera.

Remitida la denuncia a la Dirección Jurídica ésta, en un plazo de cinco días hábiles contados desde su recepción formal, verificará que la persona denunciante ha manifestado su intención o consentimiento para dar inicio al proceso y que se da cumplimiento a los requisitos señalados en el artículo 11 y en el inciso anterior. Dicho plazo podrá extenderse excepcionalmente por el/la Director(a) Jurídico(a) por cinco días más. De acuerdo con todo ello resolverá:

a) Dar inicio a la investigación y proceder al nombramiento de un/a 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 a un/a trabajador/a de la 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 y a la parte dneunciada;

b) Desestimar la denuncia, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no constituyen acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género, no se encuadran dentro de ellos, o escapan al ámbito de la competencia de la Universidad. Dicha decisión debe ser fundada, constar por escrito y ser notificada a la parte denunciante. Según el caso, la denuncia puede desestimarse lisa y llanamente o derivarse a la Unidad que corresponda si se estima que los hechos pueden configurar una infracción a otros reglamentos de la propia Universidad; o

c) Requerir antecedentes adicionales a quien haya derivado la denuncia. Recibidos estos antecedentes habrá un día hábil para adoptar algunas de las dos decisiones precedentes.

TÍTULO VI: MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 14. Definición.
Son aquellas medidas tendientes a proteger a la persona afectada, velando por su integridad física, académica o laboral y psicológica, minimizar los impactos del hecho durante el procedimiento sobre los afectados o, incluso, sobre la comunidad, y resguardar el éxito de la investigación. Podrán ser establecidas por el personal que realice la primera acogida o por el(la) investigador(a), una vez recepcionada la denuncia, en un marco de colaboración y cooperación con la coordinación académica. Será deber de las unidades y/o jefaturas cooperar en la ejecución de las medidas de protección determinadas.

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 la resolución que dicte el/la Director/a Jurídico/a y la Comisión de Apelación.

Las medidas de protección que se decreten en el marco de la primera acogida y/o denuncia, siempre deben contar con el consentimiento de la(s) persona(s) afectada(s). Ello se materializará en la firma del formulario de medidas de

protección durante la primera acogida.

<u>Artículo 15.</u> 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:

1. Cambio de sección de la(s) persona(s) denunciada(s) o sindicada(s) como responsable(s) de las conductas denunciadas y/o separación de espacios académicos, cuando aquellas y quien denuncia compartan tales secciones o espacios. En el caso de cursos con una sola sección, se atenderá al caso particular buscando la fórmula más adecuada para proteger a quien denuncia, conforme señala el inciso final del artículo 14.

2. Interrupción anticipada de una o varias asignaturas sin quedar reprobado.

3. Justificación de inasistencias del/ de la estudiante afectado/a y/o denunciante

4. Flexibilización para rendición de evaluaciones del/ de la estudiante afectado/a y/o denunciante.

5. Limitación de espacios físicos y de tránsito al interior de la Universidad, respecto a la(s) persona(s) denunciada(s) o sindicada como responsable. En dicho caso, se podrán disponer medidas para la continuación de estudios por vías telemáticas.

6. Limitación de comunicación de la(s) persona(s)

denunciada(s) o sindicada como responsable hacia la(s) persona(s) afectada(s), sea de manera física, virtual, o cualquier otro medio que pueda afectar su estado.

7. Suspensión preventiva del(la) estudiante denunciado(a) o sindicada como responsable 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 o de una parte de ella.

b) Respecto a las personas señaladas en las letras b), c) y d) del artículo 1º:

1. Separación de los espacios físicos de las personas involucradas en el caso.
2. Redistribución del tiempo de jornada, o redestinación de una de las partes, atendida las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
3. Limitación de espacios físicos y de tránsito al interior de la Universidad, respecto a la(s) persona(s) denunciada(s) o sindicada como responsable.
4. Limitación de comunicación de la(s) persona(s) denunciada(s) y/o sindicada como responsable hacia la(s) persona(s) afectada(s), sea de manera física, virtual, o cualquier otro medio que pueda afectar su estado.
5. Suspensión de funciones del/de la trabajador/a o prestador de servicios en casos excepcionales y debidamente fundados. Esta medida consiste en la

marginación temporal de la persona de toda o parte de la actividad laboral que realiza en la Universidad.

Artículo 16. Medidas de protección preventivas.
Cuando el personal que realice la primera acogida derive la denuncia a la Dirección Jurídica deberá dejar constancia escrita de la o las medidas de protección que se hayan aplicado en resguardo de la persona denunciante. Las medidas aplicadas podrán ser ampliadas, complementadas o dejadas sin efecto por el/la abogado/a investigador/a que se designe, mediante resolución fundada.

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

Artículo 17: Notificación de la(s) medida(s) de protección.
La notificación de la(s) medida(s) de protección decretadas se realizará mediante correo electrónico institucional, por la unidad competente que las haya dispuesto. La comunicación deberá dirigirse a la(s) persona(s) afectada(s) o denunciante(s), a la(s) persona(s) sindicada(s) como responsable y/o denunciada, y a las Unidades o direcciones que deban ejecutar acciones destinadas a garantizar su cumplimiento. En el caso de las personas señaladas de los literales b), c) y d) del artículo 1º, serán notificadas sus respectivas jefaturas y/o contrapartes acreedoras del servicio respectivo.

De manera excepcional, cuando se identifiquen factores de riesgo asociados a la persona sindicada como responsable, la notificación deberá realizarse de forma presencial. En los casos en que no exista una denuncia formal, la DGDE O

DIPER será la unidad encargada de efectuar la notificación por correo electrónico, y se ofrecerá a las partes un espacio presencial de orientación, a cargo de un profesional competente formado en perspectiva de género y derechos humanos, según corresponda.

En caso de que la persona sindicada como responsable solicite esta instancia de orientación, dicha reunión no podrá ser realizada por quien efectuó la primera acogida, con el fin de garantizar la imparcialidad, confidencialidad y evitar conflictos de interés. En tal situación, la orientación será realizada por una tercera persona formada en perspectiva de género y derechos humanos, designada por la DGDE o DIPER, según corresponda.

En los casos en que exista una denuncia formal, la Dirección Jurídica será la unidad encargada de efectuar la notificación de las medidas de protección, conjuntamente con la resolución que disponga el inicio del procedimiento correspondiente.

Artículo 18. Información reservada y supervisión de las medidas de protección durante la sustanciación del procedimiento.

Para resguardar el adecuado cumplimiento de las medidas de protección adoptadas respecto de trabajadores(as) y prestadores(as) de servicios, quien las decrete deberá informar reservadamente a la jefatura superior correspondiente, sea el(la) Decano(a) o Vicerrector(a), así como a el(la) Director(a) de Personas y a el(la) Secretario(a) General. También informará, en carácter reservado, las adoptadas respecto de académicos(as) a el(la) Vicerrector(a) Académico/a. Solamente se informará la medida adoptada,

señalando la necesidad de dar estricto cumplimiento al principio de confidencialidad respecto de ella y la necesidad de abstenerse de intervenir en el procedimiento respectivo -de cualquier forma-, salvo en cuanto sea requerida su participación por el/la investigador/a en los términos establecidos en el artículo 23.

Las jefaturas de las unidades responsables de ejecutar acciones para el cumplimiento de las medidas de protección deberán 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 este adopte medidas para asegurar su cumplimiento. Lo anterior, en permanente diálogo con las unidades académicas, contrapartes acreedoras del servicio respectivo y/o jefaturas correspondientes.

También deberán hacer seguimiento de estas medidas la DGDE y DIPER, debiendo informar a el(la) investigador(a) si detectan incumplimientos.

Artículo 19. Vigencia de las medidas de protección.
La duración de las medidas será definida en la resolución que la(s) concede, amplía o modifica, pudiendo tener vigencia hasta la ejecución de la resolución final de el/la Director/a Jurídico/a y la Comisión de Apelación, en su caso, sin que ello signifique una decisión anticipada.

Las medidas de protección decretadas en el marco de una primera acogida sin que medie una denuncia podrán prolongarse hasta por un mes, plazo que podrá prorrogarse una vez por hasta otro mes, mediante resolución fundada, previa revisión de las condiciones y hechos del caso concreto.

<u>Artículo 19 bis.</u> Recurso ante la medida de suspensión.
La persona suspendida en virtud de una medida de protección podrá solicitar una revisión o reconsideración de la medida ante el/la Directora/a Jurídica dentro de los 3 días siguientes a su notificación. El/la Director/a Jurídico/a resolverá dentro de quinto día, debiendo oír a la persona denunciante. La interposición de este recurso no suspenderá los efectos de la medida decretada.

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, con competencias especiales para investigar y dotados de independencia. El(la) abogado(a) que realice la investigación será denominado como "investigador(a)" o "abogado(a) investigador(a)" y tendrá, una vez nombrado(a), completa autonomía e independencia respecto de el/la Director/a Jurídico/a en el desempeño de sus funciones, sin que este/a último/a pueda darle instrucciones respecto de la investigación. Regirán en su caso, las normas contenidas los artículos 52 y 55 sobre subrogancia e inhabilidades.

Por causa justificada, y mediante resolución fundada, el/la Directora/a Jurídica podrá excepcionalmente designar como investigador/a a otro/a trabajador/a de la Universidad, preferentemente abogado/a, que esté capacitado/a en derechos humanos y perspectiva de género, a quien se aplicarán también los artículos 52 y 55. En estos casos el/la investigador/a deberá reportar a la Dirección Jurídica el avance de la investigación quincenalmente.

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.

Remitido el expediente a el/la Director/a Jurídico/a, el/ la Secretario/a General o la Comisión de Apelación, según el caso, serán estos los responsables. En cualquier caso, el expediente 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: direccionjuridica@ uahurtado.cl o al que en el futuro lo pueda reemplazar.

Artículo 21. Investigación.
La investigación considerará, además de las diligencias indagatorias, una formulación de cargos -si procede de conformidad con el artículo 29- con la posibilidad de rendir pruebas para desvirtuarlos, y concluirá con el informe final de la investigación, quedando a criterio de el/ la abogado/a investigador/a el cómo ejecutarla, cumpliéndose siempre con los plazos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 22. Desistimiento y rebeldía.
En caso de que notificada la persona denunciante del inicio de la investigación 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. En caso de falta de respuesta de la persona denunciante, si con los antecedentes que se cuenta se hace imposible la consecución de la investigación, se procederá al archivo, en caso contrario, se continuará la investigación con los antecedentes entregados en la denuncia.

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 resolución final, en su ausencia.

Artículo 23. 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, evitando la revictimización y propendiendo a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso.

La reserva de la investigación, su denuncia y antecedentes, se mantendrá hasta la formulación de cargos, el sobreseimiento o el archivo provisional, momento en que las personas denunciantes y denunciadas tendrán acceso a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo señalado en el inciso siguiente.

El/la abogado/a investigador 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.

Quienes tomen conocimiento de las denuncias (analistas, investigadores, jefaturas, carreras, unidades, etc.) deberán guardar reserva de la información que reciben en el ejercicio de funciones, velando por el cumplimiento irrestricto al deber de confidencialidad, cuyo incumplimiento será investigado y, en su caso, sancionado, de acuerdo con el Reglamento de Conducta y Convivencia de los estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado o del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad, según corresponda.

En el transcurso de la investigación, si el/la investigador/a lo considera necesario, atendiendo a la naturaleza del caso, y, para efecto de coordinación y ejecución de las medidas de protección, solicitud de antecedentes, declaraciones, o cualquier otra gestión, podrá solicitar reuniones y coordinaciones a jefaturas, directivos, autoridades, decanos/as, entre otros. Cualquiera sea la finalidad de la reunión, habiendo tomado conocimiento del caso, deberá cumplirse de forma irrestricta con el deber de confidencialidad, estando prohibido el entregar información a terceras personas no vinculadas al procedimiento respectivo. En caso de incumplimiento, procederá lo señalado en el inciso anterior.

Artículo 24. 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 25. Plazo de investigación.
La investigación tendrá un plazo de duración máxima de sesenta (60) días hábiles contados desde la remisión de la denuncia de DGDE o DIPER a la Unidad de Investigación de la Dirección Jurídica. 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, lo cual deberá realizar mediante resolución fundada que deberá notificar a las partes.

Artículo 26. Facultades del investigador 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 27. Diligencias Indagatorias.
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 12 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 28. Cierre de las indagaciones.
Transcurrido el plazo señalado en el artículo precedente, y practicadas las diligencias ordenadas por el(la) abogado(a) investigador(a), éste(a) podrá:

a) Formular cargos a la(s) persona(s) denunciada(s),

cuando estimare que la investigación proporciona fundamento serio para que el/la Directora/a Jurídico/a se pronuncie sobre los hechos investigados.

b) Sobreseer definitivamente a la(s) persona(s) denunciada(s) cuando:

1. 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;

2. Se produzca el fallecimiento de la persona denunciada.

3. 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;

4. Apareciera claramente establecida la no participación de la(s) persona(s) denunciada(s) en los hechos investigados; y,

5. Desde la ocurrencia del hecho o los hechos denunciado/s hasta la fecha de interposición de la denuncia hayan transcurrido más de 36 meses.

c) 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); y

3. Cuando los hechos relatados en la denuncia y los antecedentes que ésta contenga no den cuenta de actos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género.

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

Tratándose de las situaciones descritas en las letras b) y c) 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 etapa inicial 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 un/a abogado/a de la Dirección Jurídica distinto/a al/ a la investigador/a. En caso de acogerse la oposición, se reabrirá la fase inicial de investigación hasta por cinco (5) días hábiles e improrrogables.

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

Los hechos respecto de los cuales se haya resuelto el archivo provisional solo podrán ser objeto de nuevas denuncias si aparecen nuevos antecedentes, ignorados al momento de decretar el archivo.

Artículo 29. Formulación de cargos.
Si el(la) abogado(a) investigador(a) considera que se configura una infracción sancionada por este Reglamento deberá, dentro del plazo de 15 días establecido en el artículo anterior, formular 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, de los hechos que la configuran y de la participación que habría correspondido a la(s) persona(s) denunciada(s);

c) Calificación de la conducta;

d) Principales antecedentes de la investigación que acrediten la conducta; y

e) Plazos que tiene la persona denunciada para efectuar sus descargos, y ofrecer y rendir sus pruebas.

Dicha resolución será notificada por correo electrónico a las partes.

Tanto la persona denunciada como la denunciante tendrán derecho a efectuar sus alegaciones o descargos, respecto del contenido de la formulación de cargos, dentro del plazo de cinco (5) días de notificada la resolución respectiva.

<u>Artículo 30.</u> Ofrecimiento de antecedentes y/o medios probatorios.

Dentro del mismo plazo señalado en el artículo anterior, las partes 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.

e) Vulneratorias: aquellas que transgreden los derechos de la persona afectada y propician su revictimización.

Artículo 31. Etapa 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.

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

La prueba será analizada y apreciada según las reglas de la sana crítica, 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.

Artículo 32. 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 28 de este Reglamento.

El informe final, junto con los demás antecedentes contenidos en el expediente, será remitido a el/la Director/a Jurídico/a 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: DECISIÓN FINAL DE PROCEDIMIENTO.

Artículo 33. Autoridad competente y procedimiento. Corresponderá a el/la Directora/a Jurídico/a de la UAH adoptar la decisión final del procedimiento, para lo cual deberá estar capacitado(a) en derechos humanos y perspectiva de género. De estimarlo necesario, podrá realizar una o más actuaciones adicionales a las efectuadas en el marco de la investigación debiendo, al realizarlas, dejar constancia en el expediente. Para estos efectos, podrá solicitar el apoyo como actuario(a) o Ministro(a) de Fe de un(a) abogado(a) la Dirección Jurídica, el(la) cual no podrá ser quien llevó a cabo la investigación.

En caso de que concurra respecto de el/la Director/a Jurídica una situación que le quite imparcialidad, en los términos expresados en el artículo 52 de este Reglamento, deberá inhabilitarse dictando la decisión el/la Secretario/a General. De interponerse una apelación este/a último/a no podrá integrar la Comisión respectiva.

Artículo 34. Plazo y contenido de la decisión final. La decisión final deberá dictarse dentro los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción del informe 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 en que se funda, pudiendo:

a. Sancionar a la(s) persona(s) denunciada(s), aplicando alguna de las sanciones y medidas de protección, de acompañamiento y/o de reparación establecidas en este Reglamento.

b. Sobreseer a la(s) persona(s) denunciada(s), por las causales establecidas en el artículo 28 de este Reglamento.

c. Absolver a la(s) persona(s) denunciada(s).

La decisión se adoptará con perspectiva de género y con estricta consideración a las circunstancias atenuantes y agravantes aplicables y que se enumeran en los artículos siguientes, a la frecuencia y naturaleza del(los) hecho(s) denunciado(s), la asimetría de las partes 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 35. Notificación de la decisión final.
El/la Directora/a Jurídico/a 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 DGDE 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 el(la) investigador(a), 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 36. Agravantes.
Para los efectos de este Reglamento, el (la) investigador(a) de la Dirección Jurídica en la elaboración de su informe, y el/la Directora/a Jurídico/a 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

i) Haber cometido uno o más actos en contra de una persona menor de edad

j) Haber cometido uno o más actos contra una persona que se encuentre en posición jerárquicamente inferior

<u>Artículo 37.</u> Atenuantes.

Para los efectos de este Reglamento, el (la) investigador(a) de la Dirección Jurídica, en la elaboración de su informe, y el/la Directora/a Jurídico/a, en la aplicación de sanción(es), considerará las siguientes circunstancias como atenuantes:

a) Colaboración sustancial para el esclarecimiento de los hechos.

b) Irreprochable conducta anterior.

TÍTULO X: SANCIONES

Artículo 38. 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. En el caso de determinar sanción(es) semestrales, éstas serán aplicadas a partir del semestre siguiente en que fue emitida la resolución final.

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 el/la Directora/a Jurídico/a 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 Nº 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.

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.

Podrán aplicarse las siguientes sanciones accesorias: la pérdida o inhabilidad 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. 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, y a el/la Vicerrector/a Académico/a. Además, será comunicado al superior jerárquico correspondiente para efectos de su evaluación académica.

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

1. Amonestación verbal o escrita;

2. Término inmediato del contrato de prestación de servicios a honorarios; y

3. La determinación de no renovar o volver a contratar bajo régimen de prestación de servicios a honorarios.

d) Sanciones principales aplicables a personas que desarrollen funciones en la universidad a partir de servicios contratados o subcontratados y a los contratistas o subcontratistas:

1. Tratándose de personas que desarrollen funciones en la universidad a partir de servicios contratados o subcontratados, la decisión final podrá establecer la medida de amonestación verbal o escrita y la de prohibición de desarrollar funciones para la Universidad, debiendo la empresa contratista o subcontratista aplicar tales medidas en su calidad de empleador o contratista.

2. A los contratistas o subcontratistas de los cuales dependa el(la) trabajador(a) sancionado(a) se les podrán aplicar la(s) sanción(es) y/o multas establecidas en el respectivo contrato suscrito con la Universidad. Si un contratista o subcontratista no diera aplicación en tiempo y forma a la medida adoptada en la decisión final respecto de un trabajador(a) o persona que esté contratada por ella la Universidad podrá, sin perjuicio de las demás medidas que señale el contrato, poner término a este último unilateralmente, sin estar obligada a pagar indemnización alguna.

Podrán aplicarse, además, las siguientes sanciones accesorias en conjunto con las principales, hasta por 3 años:

a) Inhabilidad para ser promovido en la carrera académica;

b) La pérdida de reconocimientos como periodos sabáticos, becas o financiamientos y/o del derecho a postular a ellos;

c) La pérdida del patrocinio otorgado por la Universidad para postular a beneficios o fondos concursables entregados por entidades externas, públicas o privadas, como los otorgados por ANID.

Adicionalmente, en conjunto con las sanciones podrá exigirse a las personas sancionadas, sean estudiantes, trabajadores/as o prestadores/as de servicios (contratados o subcontratados), que asistan a cursos de formación o capacitaciones sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género a cargo de la DGDE.

TÍTULO XI: RECURSO DE APELACIÓN

Artículo 39. Recurso.
Cualquiera de las partes podrá interponer recurso de apelación, por una única vez, en contra de la decisión final de el/la Directora/a Jurídico/a, si le resulta desfavorable. El plazo para presentar la apelación será de siete (7) días hábiles desde la notificación de la decisión final.

Artículo 40. Forma y plazo de interposición.
El recurso de apelación deberá enviarse a el/la Directora/a Jurídico/a a través del correo electrónico direccionjuridica@uahurtado.cl o, excepcionalmente y por razones justificadas, de manera presencial y en horario de oficina. El recurso deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Individualizar a la parte que presenta el recurso;

b) Señalar los aspectos específicos de la decisión final que se impugnan; y

c) Exponer los hechos y argumentos que sustentan la apelación.

El/la Directora/a Jurídico/a analizará si la apelación cumple con los requisitos señalados en el inciso anterior y fue interpuesta dentro de plazo, declarando dentro de quinto día desde su recepción si es o no admisible. Esta decisión

deberá notificarse a las partes mediante correo electrónico y contra ella procederá un recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de tercero día conforme lo prescrito en el inciso anterior y resolverse dentro del mismo plazo.

Artículo 41. Integración de la Comisión de Apelación. El recurso será conocido y resuelto por una Comisión de Apelación que estará integrada por:

a. El(la) Secretaria(o) General.

b. Un(a) académico(a) de la Universidad, con contrato de trabajo, elegido(a) por el Consejo Académico para dichos fines.

c. Un(a) trabajador(a) administrativo de la Universidad, con contrato de trabajo, o un(a) estudiante de pregrado de la Universidad, según el estamento al cual pertenezca la persona denunciante en el caso concreto. Si la esta última no pertenece a ninguno de esos dos estamentos, el tercer integrante será, alternadamente, el(la) trabajador o el(la) estudiante.

En el caso de los(las) integrantes a que se refieren los literales b) o c) del inciso anterior, cada 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 52 y 55.

Los(as) titulares y sus suplentes serán elegidos(as) entre sus pares, en la forma que determine el Sindicato o la Federación de Estudiantes, 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.

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

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(as) trabajadores(as) y académicos(as), 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) Secretario(a) General no podrá integrar la Comisión de Apelación cuando alguna de las partes del proceso forme parte de dicha Secretaría. Tampoco podrá integrarla en el caso del artículo 33, inciso segundo.

En el caso de concurrir conflicto de interés o inhabilidad del(la) del (la) Secretario(a) General, según lo dispuesto en los artículos 51 y 52, será sustituido por el(la) Decano(a) de la Facultad de Derecho, respectivamente.

La Comisión de Apelación sesionará con sus 3 integrantes, titulares o suplentes, y adoptará sus acuerdos con el voto favorable de al menos dos (2) de sus asistentes, debiendo dejarse 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 42. Procedimiento.
En caso de determinarse la admisibilidad del recurso, el/la Directora/a Jurídico/a 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, citar a estas últimas a prestar su declaración. En caso de que se las cite de oficio, siempre deberá velar porque la persona afectada no sea revictimizada. En caso de que haya entrevista videograbada, deberá preferirse la revisión de ésta por sobre la comparecencia personal.

El/La Secretario/a General o quien lo reemplace, en su caso, realizará una breve relación del contenido de la decisión final y de la apelación y podrá solicitar a la Dirección Jurídica que uno de sus abogados(as) actúe como actuario o Ministro de Fe de la Comisión, coordinando su funcionamiento y brindándole asistencia técnico-jurídica en su(s) sesión(es).

Artículo 43. Resolución de apelación.
La Comisión de Apelación resolverá considerando todos los elementos del caso, los criterios y su ponderación descritos en el artículo 32 con perspectiva de género, pudiendo

confirmar, modificar o revocar la decisión final dentro del plazo de 30 días desde que la Dirección Jurídica le notifique la admisibilidad del recurso. Dicho plazo podrá prorrogarse, una vez, por 15 días, notificando de ello a las partes.

Si al votar la Comisión no alcanza la mayoría indicada en el inciso final del artículo 41, se tendrá por rechazado el recurso.

La decisión de la Comisión deberá estar contenida en una resolución fundada que se incorporará al expediente, y que será notificada a las partes y a la Dirección Jurídica mediante correo electrónico, dentro del plazo máximo de tres (3) días desde dictada la resolución.

TÍTULO XII: MEDIDAS DE APOYO Y REPARACIÓN

Artículo 44. Tipos de medidas.
La Universidad ofrecerá, a través de sus distintas Unidades, tanto medidas de apoyo como medidas de reparación a la persona afectada, de manera interna y/o directa o mediante instituciones en convenio.

Las medidas de apoyo –que deben ser acordadas previo consentimiento expreso de la/s persona/s afectada/s, pueden ser, entre otras, las siguientes:

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.

a) Proveer el acceso a la/s persona/s afectada/s a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.

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.

Se definen las medidas de reparación como aquellas que están dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las personas afectadas, y aquellas acciones institucionales que se orienten a velar por la no repetición de dichas conductas.

La Universidad cumplirá con la obligación de adoptar medidas conducentes a reparar a las personas afectadas siempre que establezcan mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, o restituir los derechos afectados a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para dichas personas y la comunidad institucional.

Entre ellas, podemos mencionar 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) Derivación a otras redes especializadas.

e) 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;

f) 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;

g) 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 45. 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 la decisión de el/la Directora/a Jurídica una vez ejecutoriada o, en su caso, la de la Comisión de Apelación, será enviada por la Dirección Jurídica 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 Dirección Jurídica oficiará a la DGDE, la DIPER o la Unidad Académica, según sea el caso, para el conocimiento y 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 y/o levantarlas, coordinándose con dichas unidades para su correcto cumplimiento y aplicación.

TÍTULO XIV: REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 46. Revisión.
Los contenidos del presente Reglamento, junto con su implementación, deberán evaluarse cumplidos tres años desde su última modificación.

Artículo 47. Modificaciones.
Toda modificación del presente Reglamento deberá realizarse cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Nº 21.369, en procedimientos de carácter paritario y participativo, que aseguren paridad de género y una representación equilibrada de sus distintos estamentos.

TÍTULO XV: NORMAS FINALES

Artículo 48. Instrumentalización del Reglamento.
Se considerará una falta grave servirse de los procedimientos, órganos, mecanismos y demás disposiciones establecidas en el presente Reglamento con el único ánimo de perjudicar a otro(a), la que será sancionada como tal, de conformidad al Reglamento de Conducta o Convivencia del estudiantado de la Universidad Alberto Hurtado o del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

Artículo 49. Plazos.
Los plazos establecidos en este Reglamento serán siempre de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

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

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 el/la investigador/a.

En caso de una licencia médica de el/la abogado/a investigador/a, el/la Director/a Jurídico/a o el/la Secretario/a General, en su caso, y ésta sea inferior a 11 días, corresponderá la suspensión del plazo por el periodo de licencia. Si la licencia médica supera los 11 días, operarán las reglas de subrogancia establecidas en el artículo 55.

Artículo 50. 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 Análisis 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 Dirección Jurídica se efectuará para ambas partes de forma personal (de forma presencial o por medios telemáticos) o por carta certificada y, además, será remitida a su correo electrónico institucional, en caso de existir.

Artículo 51. Conflictos de intereses.
Las personas que formen parte de los órganos que reciben denuncias o que realizan el procedimiento de investigación y sanción, deberán informar a la Secretaría General sobre cualquier conflicto de interés que pudieran tener con las personas denunciantes 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 52. 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 el/la Directora(a) Jurídico(a) y para quienes integren la Comisión de Apelación, cuando procedan, las siguientes inhabilidades:

a) Haber sido 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.

g) Impartir clases directamente a el/los estudiante(s) denunciante(s) o denunciado(s).

h) Trabajar en proyectos o actividades de forma conjunta con denunciante(s) o denunciado(s).

En caso de que, a cualquiera de las personas que integran las distintas instancias en el proceso, 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 para que el/ la Secretario/a General resuelva dicha inhabilidad. En caso de que éste/a declare la inhabilidad nombrará, en el mismo acto, al reemplazante conforme a lo establecido en los artículos 33 ó 41 del presente Reglamento; si se trata de el/ la investigador/a, su reemplazante será nombrado por él/ la Director/a Jurídica. La decisión y el reemplazo deberán, además, ser informados por correo electrónico a las partes involucradas, así como también a quien solicita la respectiva inhabilidad. Tratándose de posibles inhabilidades de el/ la Secretario/a General resolverá el(la) Decano(a) de la Facultad de Derecho, respectivamente.

En caso de que la(s) persona(s) denunciantes o denunciada(s) correspondan a un(a) Decano(a) o Vicerrector(a), a el(la) Secretario(a) General o a el(la) Rector(a), deberá informarse al Directorio, organismo que deberá designar un/a investigador/a capacitado(a) en derechos humanos y perspectiva de género, quien realizará la investigación de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento, debiendo dar especial cumplimiento a los principios establecidos en el artículo 5º de este Reglamento y en la Ley Nº 21.369.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, las partes del procedimiento podrán hacer presente por escrito las inhabilidades y/o conflictos de interés que pudieran afectar a el(la) abogado(a) investigador(a) y a el(la) 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) trabajador(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 53. 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 de el(la) abogado(a) investigador(a), cuando esté en fase de investigación, y de el(la) Director(a) Jurídico(a) o de la Comisión de Apelación, si la investigación está cerrada y está entregada a la decisión de uno de estos 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 54. 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 55. Subrogancias.
Si el/la abogado/a investigador/a o el/la Director/a Jurídico se encontrase impedido de ejercer sus funciones por motivos justificados, el/la Secretario/a General designará a quien lo reemplazará mediante resolución fundada, cumpliendo con las exigencias establecidas en la Ley 21.369.

Se considerará para efecto de los impedimentos el criterio establecido en el inciso final del artículo 52.

Artículo 56: Denuncias o infracciones conexas.
Las denuncias o infracciones cruzadas o conexas, esto es, aquellas que se plantean recíprocamente entre las mismas personas o en las que se ventilan los mismos hechos, podrán investigarse de manera conjunta para evitar una eventual revictimización y facilitar su tramitación.

Detectada esta situación, el/la directora/a Jurídico/a acumulará ambos casos en un solo expediente.

En caso de que no se estime conveniente acumular los casos conexos, se procurará que tengan el/la mismo/a investigador/a y las diligencias o actuaciones que se practiquen en cualquiera de ellos podrán ser empleadas en el/los otro/s procedimientos, debiendo reproducirse en cada expediente.

Artículo 57. Interpretación del Reglamento.
Las situaciones no previstas en este reglamento o cualquier diferencia de interpretación, será resuelta por la Secretaría General de la Universidad.

Artículo 58. Entrada en vigencia.
El presente reglamento entró en vigencia el 14 de septiembre de 2022.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO. Integración de la primera Comisión de Apelación.
En tanto no se haya elegido a los integrantes de la Comisión de Apelación señalados en los literales b) y c) del artículo 41 serán designados de la siguiente manera:

a. El(La) académico(a), por sorteo realizado por la Secretaría General de entre los/as académicos/as titulares y asociados(as);

b. El(La) trabajador(a) administrativo, por sorteo realizado por la Secretaría General de entre los/as integrantes de la Directiva Sindical que tengan esta calidad; y

c. El(La) estudiante será el (la) elegido(a) por el estudiantado para integrar los Tribunales de Conducta establecidos en el Reglamento de Conducta y Convivencia de los Estudiantes de la Universidad Alberto Hurtado.

Dicha integración se mantendrá en tanto no se elijan los integrantes titulares y suplentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO (y final).
Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigencia de las modificaciones de enero de 2026.
Los procedimientos en tramitación a la entrada en vigencia de las modificaciones del Reglamento aprobadas en enero de 2026 terminarán las diligencias o actuaciones en curso a esa fecha de acuerdo con las reglas vigentes antes de las modificaciones. La tramitación posterior se ajustará a las modificaciones aprobadas.

uah
Universidad
Alberto Hurtado