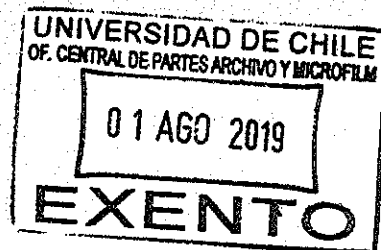


UNIVERSIDAD  
DE CHILE

EM523



APRUEBA NUEVO PROTOCOLO DE  
ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE  
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO,  
ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN  
ARBITRARIA, Y DEJA SIN EFECTO LOS  
ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE SEÑALA.

DECRETO EXENTO N° 0019942

Santiago, 17 de mayo de 2019

Con esta fecha, el Rector de la Universidad de Chile ha dictado el siguiente Decreto:

**"VISTOS:** Lo dispuesto en el D.F.L. N°3 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153 de 1981, ambos del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile; la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; el D.F.L. N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación; la Ley N°21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; el D.S. N°1640, de 1998, promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, también denominada "Convención de Belem do Pará"; el D.U. N°007586 de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile; el D.U. N°008307 de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes; Acta de Acuerdo de fecha 29 de junio de 2018; Certificado de Acuerdo N°27 del Consejo Universitario, de fecha 23 de abril de 2019; el D.U. N°001817, de 10 de enero de 2017, Aprueba Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria; el D.U. N°448, de 1975, Reglamento Orgánico de la Contraloría de la Universidad de Chile; la Resolución N°1600 de 2008, de la Contraloría General de la República; y los demás antecedentes mencionados en el presente acto.

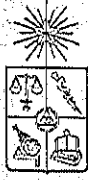
**CONSIDERANDO:**

1° Que la Universidad de Chile, en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación. Dentro de los principios orientadores que guían a la Universidad, en virtud de sus Estatutos Institucionales y la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales, se encuentran el respeto a las personas, la no discriminación, la equidad de género y la tolerancia, entre otras máximas que deben materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los integrantes de la comunidad universitaria.

2° Que las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as y personal de colaboración de la Universidad de Chile, y las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria perpetradas por estudiantes de la Institución, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente, en cuanto afecten a otras personas que integren la comunidad universitaria o que se vinculen con el quehacer institucional.

3° Que el artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso sexual "*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo, comprendiendo esta prohibición tanto al personal académico y no académico de la Universidad.

4° Que, asimismo, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por acoso sexual "*una conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada*



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas, afectando a nivel psicológico, emocional y/o físico; y/o incidiendo en las oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral/académico de las víctimas cuando ocurre en el contexto universitario", la que se encuentra prohibida a los/as estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

5° Que, a su vez, el artículo 1° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará", ratificada por Chile a través del DS. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, dispone que es violencia contra la mujer "*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*".

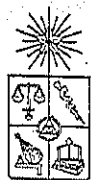
6° Que cobra especial relevancia para el manejo de estos temas el enfoque y perspectiva de género, en tanto la "Convención de Belém do Pará" considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia física, psicológica y sexual que tenga lugar "*en cualquier [...] relación interpersonal [...] y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual*" (artículo 2, letra a) de la Convención); la que "*tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, [...] y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas [...] o cualquier otro lugar*" (artículo 2, letra b) de la Convención); y "*que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra*" (artículo 2, letra c) de la Convención).

7° Que si bien la "Convención de Belém do Pará" se refiere expresamente a la violencia contra la mujer, la Corte Interamericana en los documentos y jurisprudencia posterior se ha referido a ésta como "violencia de género", la que además es una conducta contraria a la dignidad de las personas y/o constitutiva de discriminación arbitraria por razones de sexo o género, que según constata la Corte y organismos de Derechos Humanos, afecta principalmente y de forma desproporcionada a las mujeres; por ello, se hace extensiva la definición de violencia contra la mujer de su artículo 2 a todas las conductas de violencia basadas en el género, con independencia del sexo biológico de la persona afectada.

8° Que, por otro lado, el mencionado artículo 2 del Código del Trabajo entiende por acoso laboral "*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*", la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

9° Que, en otro orden, el artículo 2 de la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, entiende por discriminación arbitraria "*toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad*", la que se encuentra prohibida a los/as funcionarios/as públicos/as conforme al artículo 84 letra 1) del Estatuto Administrativo.

10° Que, a su vez, el artículo 13 letra f) del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile entiende por discriminación arbitraria "*toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión*



o creencia, la participación en organizaciones o la falta de ella, el sexo, orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad', la que se encuentra prohibida a los/as estudiantes de acuerdo al artículo 3 número 4 del mismo cuerpo reglamentario.

11° Que, en añadidura a la normativa señalada en el considerando precedente, la Ley General de Educación (Ley N°20.370) establece el derecho que tienen los/as estudiantes "a no ser discriminados arbitrariamente", "a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo" y "a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos" (artículo 10, letra a).

12° Que, adicionalmente, cabe agregar que la Ley N°21.120 ha consagrado como derecho el reconocimiento y protección a la identidad de género, esto es, la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, y a la expresión de género, es decir, la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos, y establece igualmente el derecho al libre desarrollo de las personas, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible, no pudiendo ninguna persona natural o jurídica, norma o procedimiento, limitar, restringir, excluir, suprimir o imponer otros requisitos que los contemplados por dicho cuerpo legal para el ejercicio de tales prerrogativas derecho.

13° Que si bien el Estatuto Administrativo prohibía expresamente los actos atentatorios a la dignidad de otros funcionarios/as públicos (artículo 10 letra l), el artículo 49 inciso 1° de la Ley sobre Universidades Estatales ha establecido que "las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución", extendiendo expresamente la prohibición de esas conductas a todo el personal académico y no académico de la Universidad respecto de cualquier integrante de la comunidad universitaria, o cualquier persona vinculada al quehacer de la institución.

14° Que esta misma prohibición resulta aplicable a los actos cometidos por estudiantes, en virtud de su deber de "respetar a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, así como también toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad" bajo cualquier régimen contractual, "lo que implica, entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual" (artículo 3 número 4 y artículo 5 del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile), siendo sancionables según lo dispuesto en el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes de la Universidad.

15° Que el artículo 49 inciso 2° de la Ley sobre Universidades Estatales establece que "en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado", misma prerrogativa que se reconoce en los procedimientos disciplinarios seguidos contra estudiantes, según estipula el artículo 38 del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes vigente.

16° Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios regulados en la normativa vigente, frente a las denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en la Universidad, se hace indispensable contar con un instrumento que explicita su operatividad y defina responsabilidades específicas de los funcionarios de la Institución en su tramitación, con el propósito de asegurar una adecuada respuesta frente a la ocurrencia de

hechos de esta naturaleza, teniendo en consideración que se trata de una materia altamente sensible y que aquellas conductas devienen en graves atentados a los principios que guían a nuestra Universidad y a los derechos de las personas afectadas.

17° Que, para efectos de resguardar en la Universidad un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones laborales, de identidad sexual o género, de clase, étnica, nacional, religiosa o de cualquier tipo, las autoridades con competencia para ordenar procesos disciplinarios en relación con estas materias deben contar con herramientas que permitan facilitar y perfeccionar sus actuaciones, en especial pautas para proceder frente a denuncias de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

18° Que, en la Quinta Sesión Ordinaria del Consejo Universitario de esta Casa de Estudios, realizada con fecha 23 de abril de 2019, ese órgano superior colegiado se pronunció favorablemente sobre la propuesta de "Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria".

19° Que, con posterioridad al pronunciamiento indicado en el considerando precedente, la Contraloría General de la República tomó de razón del D.U. N°1230, de 17 de abril de 2019, acto administrativo por medio del cual esta Rectoría delegó en una serie de autoridades universitarias las atribuciones que le competen en materia disciplinaria del personal universitario, académico y de colaboración, estableciendo que, ante eventuales infracciones por actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, la facultad de ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios recaerá en el/la Directora/a Jurídico/a, mientras que el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios será competente para resolverlos.

20° Que, en sintonía con lo anterior, mediante D.U. N°0019943, de esta misma fecha, se ha procedido a modificar el D.U. N°008307, de 14 de diciembre de 1993, Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, en orden a establecer equivalentes atribuciones del/la Directora/a Jurídico/a y del/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios en relación a actos atentatorios a la dignidad de integrantes de la comunidad universitaria, por lo que, respecto a esta especie de hechos, las potestades disciplinarias se encontrarán concentradas únicamente en tales autoridades universitarias.

21° Que, conforme a los artículos 18 y 19 letra b), de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 31 de la L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado (D.F.L. N°1 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575), el Rector de esta Casa de Estudios es su máxima autoridad y jefe de servicio, correspondiéndole adoptar todas las medidas conducentes a dirigir, controlar, coordinar y administrar las actividades de esta Institución al más alto nivel, así como dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de ésta, sin perjuicio de las atribuciones de otros organismos universitarios.

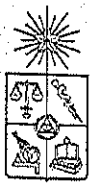
#### **DECRETO:**

1. Apruébase el "Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria", que se transcribe a continuación:

#### **"PÁRRAFO 1°. DISPOSICIONES GENERALES.**

**Artículo 1. Definiciones.** Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

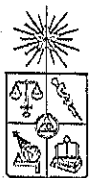
- a) **Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral o académico, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral y/o académico hostil o amenazante.



- b) **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) **Discriminación arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- e) **Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- f) **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.
- g) **Afectado/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- h) **Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad):** El/la Director/a Jurídico/a es competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, sin perjuicio que es competente el/la Vicerrector/a de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios para resolver tales procedimientos, en primera instancia, de conformidad a la normativa universitaria que regula la materia.
- i) **Fiscal o investigador/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función; se denominará fiscal o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate.
- Conforme al D.U. N°0048891, de 2018, la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, es la encargada de sustanciar y tramitar los procedimientos disciplinarios destinados a determinar la responsabilidad administrativa o estudiantil ante esta especie de hechos, salvo que aparezca involucrado/a un/a funcionario/a que tenga grado 3° o superior de la escala del personal, o si se acogieran a causales de inhabilidad, implicancia o recusación. En este último caso, la unidad deberá gestionar, a través del/la Director/a Jurídico/a, la disponibilidad de funcionarios/as, de la Universidad o de otra institución del Estado, con la formación o especialización preferente en estas materias.
- j) **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

Para inculpar o formular cargos y sancionar a alguien por los comportamientos especificados en las letras a), b), c) y d), en el marco de un procedimiento disciplinario, debe invocarse en su caso la definición de la norma legal o reglamentaria que consagra el deber o prohibición funcionaria o estudiantil infringido en el caso respectivo, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos.

**Artículo 2. Objeto y principios rectores del procedimiento.** El presente protocolo tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo a la normativa universitaria, o por estudiantes de la Universidad, realizadas en contra de otros integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, se sujetarán a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes.

El/la Director/a Jurídico/a deberá decidir, de acuerdo al mérito de los antecedentes y mediante resolución fundada, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en contra de funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria respecto de estudiantes, conforme corresponda.

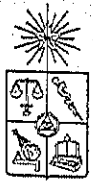
En todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad administrativa o disciplinaria en este tipo de casos, se asegurará el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas. Como concreción mínima de este principio, se asegurará a las personas afectadas por eventuales infracciones de este tipo el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el/la funcionario/a o estudiante denunciado/a, el resguardo de la información sensible, la confidencialidad del procedimiento y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionarios/as públicos/as o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratados/as o en condiciones similares o asimilables, no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo o los reglamentos aplicables a estudiantes de la Universidad, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Casa de Estudios Superiores (como podrían ser la terminación anticipada o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de faenas o servicios, según cada caso), teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, según los criterios establecidos por la Contraloría General de la República en su dictamen N°24.260, de 2018, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que se resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propenderse a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este Protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de los/as integrantes o personas vinculadas a la Universidad.





En lo no previsto por este Protocolo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos de la Universidad de Chile, la Ley sobre Universidades Estatales, el Estatuto Administrativo, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, según corresponda, cuerpos legales y reglamentarios que prevalecerán, en cualquier caso.

## **PÁRRAFO 2°. DE LAS DENUNCIAS.**

**Artículo 3. Denunciantes y contenido de las denuncias.** Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad universitaria como estudiante, funcionario/a académico/a o personal de colaboración, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades de la Universidad y que no tenga dichas calidades. También podrá denunciar un tercero no afectado, conforme a lo establecido en el artículo 7 (consentimiento de afectado/a) y 10 (confidencialidad y respeto) de este Protocolo.

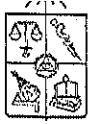
Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a) Denuncia escrita: deberá contener la identificación de la persona afectada y del denunciado, la unidad en que este último desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron, a lo menos aproximada; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, la persona denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 8 (correo electrónico y/o teléfono de contacto).
- b) Denuncia verbal: deberá levantarse un acta escrita, que contemple los datos señalados en la letra precedente, y contener la firma de la persona denunciante, y la identificación y firma del funcionario/a que la recibe.

**Artículo 4. Recepción de Denuncias y entrega de comprobante.** Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse ante las siguientes autoridades y organismos universitarios receptores, a elección de la persona denunciante, quienes no podrán excusarse de recibirlas y canalizarlas, según corresponda:

- a) El/la Director/a Jurídico/a, autoridad competente para ordenar o desestimar la instrucción de procedimientos disciplinarios en la materia.
- b) La Dirección de Recursos Humanos de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración.
- c) La Dirección de Bienestar Estudiantil de los Servicios Centrales, si el/la denunciante es estudiante.
- d) La Dirección de Igualdad de Género, en caso que se trate de una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razón de género.
- e) La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.
- f) Los mecanismos electrónicos provistos por la Universidad para formulación y envío de denuncia escrita virtual, que estarán disponibles en el sitio web institucional de la Universidad y de todas las Facultades e Institutos.

Al momento de recibir la denuncia, el/la funcionario/a receptor deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, haciendo



constar la fecha de su recepción y la identificación del organismo o funcionario receptor, mediante timbre del organismo o identificación y firma del/la funcionario/a. Además, deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida en el artículo precedente, el/la funcionario/a u organismo deberá recibirla, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla al/la Director/a Jurídico/a, según lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 5. Remisión de denuncias a autoridad disciplinaria y envío de copias informativas.** Todo organismo o funcionario/a receptor/a de una denuncia, si es distinto/a al/la Director/a Jurídico/a (artículo 4° letras b), c), d), e)), tendrá la obligación de informar a éste/a, dentro de los dos días hábiles siguientes, para los efectos establecidos en el artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias).

Con fines de registro, todo organismo o funcionario/a receptor/a de la una denuncia deberá enviar conjuntamente copia informativa de la denuncia a:

- a) La Dirección de Igualdad de Género, en cualquier caso de acoso sexual, violencia de género o discriminación por motivos de género.
- b) La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, en cualquier caso que exista un/a estudiante denunciado/a o afectada/o.
- c) La Dirección de Recursos Humanos, en caso que exista un/a funcionario/a académico/a o personal de colaboración denunciado o afectada/o, específicamente en casos de acoso laboral.

Todas estas informaciones serán remitidas a los organismos y autoridades respectivas adoptando medidas de confidencialidad, reserva y resguardo de la información, para evitar la lectura o difusión de su contenido por terceros.

### **PÁRRAFO 3°. DE LA DECISIÓN DE LA AUTORIDAD Y LAS COMUNICACIONES.**

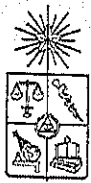
**Artículo 6. Actuaciones frente a denuncias.** Frente a la recepción de una denuncia, el/la Director/a Jurídico/a dispondrá su instrucción o desestimación en el plazo máximo de siete días hábiles desde que conste su recepción, procediéndose en todo caso a la incoación de procedimientos si, del solo relato de los hechos denunciados, se aprecie la eventual existencia infracciones en estas materias.

En caso de desestimar la denuncia, la autoridad deberá justificar su decisión en resolución y debidamente fundada, y notificar de acuerdo con lo señalado en el artículo 8 a la/s persona/s denunciante/s y afectada/s. La referida resolución estará afecta a los recursos regulados en el artículo 9 de este protocolo.

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario, deberá informar los plazos legales o reglamentarios del mismo, y en ella se procurará designar fiscales o investigadores/as pertenecientes a la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, creada por medio del D.U. N°0048891, de 2018.

Con todo, aun en caso de desestimación, el/la Director/a Jurídico/a podrá recomendar a otras autoridades universitarias que sean adoptadas medidas que estén a su alcance para dar asistencia, acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas, así como restablecer la convivencia universitaria, incluyéndose las medidas administrativas de protección establecidas en el artículo 14 de este Protocolo u otras gestiones de administración que resulten pertinentes, sin que causen perjuicio de difícil o imposible reparación a los/as involucrados/as, o que impliquen violación de





derechos constitucional o legalmente amparados. Deberán ser adoptadas oyendo a los/as involucrados/as, en particular a las personas afectadas, pudiendo requerir la participación de organismos universitarios especializados, con el debido resguardo de la confidencialidad y reserva de información.

En cualquier caso, el/la Director/a Jurídico/a deberá guardar un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, registrando a lo menos fecha de recepción, identidad, estamento y sexo de las personas denunciantes, afectadas y denunciadas, tipo de hechos denunciados, fecha de emisión de la decisión de instrucción o desestimación y de su notificación, y antecedentes que deberán informar a los organismos universitarios competentes para el seguimiento y registro de estos casos, a su solicitud.

Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal y el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la unidad o, en su defecto, a la Dirección Jurídica de la Universidad.

En todo caso, a fin de evitar su revictimización, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su anuencia. Las autoridades de la Universidad ofrecerán el apoyo de la institución para proceder al envío de la denuncia penal, si lo requiere la persona afectada.

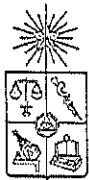
Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiese derivar de los mismos hechos.

**Artículo 7. Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros.** Siempre que un tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir el eventual procedimiento disciplinario, el/la Director/a Jurídico/a deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada al menos a los correos electrónicos que registre en la Universidad.

En dicha comunicación la autoridad informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero en la que se le identifica como persona afectada, y se la citará para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles a la unidad respectiva para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento respecto de participar o no del procedimiento disciplinario, además de ser informada de su derecho a acceder a servicios de asesoría y acompañamiento en el procedimiento.

En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género realizadas por terceros, el organismo receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la denuncia y de la persona señalada como afectada a la Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género en el mismo plazo señalado para la afectada, para facilitar el acceso de aquella a asesoría y acompañamiento en la toma de decisión sobre su participación en el proceso. En caso de denuncias por acoso laboral, misma comunicación se realizará a la Dirección de Recursos Humanos.

La persona señalada como afectada podrá concurrir presencialmente a la unidad respectiva dentro del plazo señalado, para acceder al contenido de la denuncia y obtener copia de ella, además de registrar por escrito su consentimiento de participar o no del procedimiento disciplinario, o bien acceder a esta información o manifestar su consentimiento por otro medio idóneo.



UNIVERSIDAD  
DE CHILE

El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario deberá hacer mención al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

En caso de denuncia por terceros, el plazo de siete días hábiles del artículo 6 de este protocolo (actuaciones frente a denuncias) para iniciar o desestimar el procedimiento, se prorrogará por siete días hábiles más, para efectos de permitir la realización de estas diligencias.

**Artículo 8. Comunicaciones a denunciantes y afectados/as.** Deberá comunicarse tanto a denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, o a su/s representante/s legal/es, todo acto administrativo que disponga la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, la designación de fiscal o investigador/a, plazo estimado del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

En caso de desestimación, deberá comunicarse solo a denunciantes y afectadas/os y sus representantes, salvo que el/la denunciado/a haya tenido noticias formales de la denuncia por la aplicación de medidas administrativas de protección a su respecto.

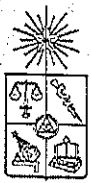
Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles desde la fecha de total tramitación del acto respectivo, y consistirán en la sola información de las decisiones que hayan sido adoptadas, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/os denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos, sin que resulte necesario acompañar copia de los actos respectivos -por no tratarse de una notificación- y procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados/as.

Tratándose de la primera comunicación a todas las personas involucradas, esta se debe realizar al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos (correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos distintos), que garanticen seguridad y privacidad de la información.

Lo señalado en este artículo no obstará a las notificaciones que tienen derecho a recibir las personas afectadas y denunciadas en los procedimientos disciplinarios respectivos, como las que disponen, modifican o dejan sin efecto medidas preventivas, cautelares o administrativas de protección; la resolución de formulación de cargos; la decisión de la autoridad y la resolución de eventuales recursos, entre otras.

**Artículo 9. Recursos.** En el caso que el/la Director/a Jurídico/a desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario, o no responda a la denuncia dentro del plazo de siete días hábiles desde la constancia de su recepción, procederá la interposición de los recursos de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde notificada la desestimación o desde transcurrido el plazo señalado, en los términos que establece el artículo 59 de la Ley N°19.880. Conociendo sobre un recurso jerárquico, el/la Rector podrá revocar la decisión denegatoria y ordenar instruir el procedimiento disciplinario.

Cualquier interviniente podrá invocar la existencia de circunstancias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad de las personas designadas como fiscales o investigadores/as, en los mismos términos que las leyes y reglamentos respectivos permiten a las personas inculpadas poder recusar en procedimientos disciplinarios. Asimismo, en todo momento podrán hacerse valer las causales de inhabilidad que puedan afectar a las autoridades con potestades disciplinarias para ordenar la instrucción y resolver tales procedimientos, las que serán calificadas y resueltas de modo fundado por su superior/a jerárquico/a. Con todo, no constituirá causal de inhabilidad, implicancia o recusación, la formación o desempeño



académico o profesional en materia de género.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

#### **PÁRRAFO 4º. DE LA CONFIDENCIALIDAD, RESPETO Y ACOMPAÑAMIENTO**

**Artículo 10. Obligación de confidencialidad y respeto.** Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad las personas denunciadas, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciadas, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de ésta o de datos que permitan su identificación.

Todo/a funcionario/a de la Universidad que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en estas materias, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y de resguardar igualmente el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciadas, denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

**Artículo 11. Declaración de las personas afectadas en el procedimiento.** La toma de relato o declaración de las personas presuntamente afectadas deberá ser realizada evitando la revictimización y reiteración innecesaria de hechos ya relatados, debiendo evitarse incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que exponga, procurando que sea revisada y suscrita en el mismo acto.

Para ello, se sugiere a fiscales, investigadores/as, actuarios/as, receptores/as de denuncias y todo/a funcionario/a que efectúen gestiones en estas materias, utilizar las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos como posibles pruebas, etc.), solicitándole ratificarlos y sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que aquel/la estime pertinente, intentando aclarar puntos dudosos.

**Artículo 12. Acompañamiento a las personas afectadas.** En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la Dirección de Igualdad de Género, la Dirección de Bienestar y



Desarrollo Estudiantil o la Dirección de Recursos Humanos, según corresponda. El respectivo organismo procurará contar con servicios de asistencia psicológica, social y/o jurídica a cada afectada/o, según corresponda, a través de programas o personal de la Universidad o, en subsidio, la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos.

#### **PÁRRAFO 5°. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES O PREVENTIVAS Y LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS**

**Artículo 13. Medidas cautelares o preventivas.** Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, a saber, el Estatuto Administrativo y el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, limitan temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios del/la presunto/a responsable, con objeto de cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad o la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

Podrán adoptarse una o más de medidas preventivas o cautelares únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios iniciados, de oficio o a petición de parte, en especial por parte de fiscales e investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco legal y reglamentario que regula el respectivo procedimiento, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes en el mismo.

**Artículo 14. Medidas administrativas de protección.** Son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad que, a causa de encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

Se concretarán por medio de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades universitarias del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, académicos, funcionarios o contractuales con la Institución. En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a estudiante a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un/a funcionario/a labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

Podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, incluso sin haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o antes, durante o con posterioridad de la tramitación de uno, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incida la medida de protección, siendo formalizada mediante un acto administrativo escrito y fundado de la autoridad superior del organismo universitario en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida, como el/la Decano/a de Facultad, Director/a de Instituto, Director/a de Escuela, Vicerrector/a, según corresponda a cada caso, debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos.

Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus actividades en la Universidad. Con todo, se preferirán las medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo o afectación, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Podrá adoptarse una o más medidas administrativas que se estimen adecuadas al cumplimiento del objetivo de protección perseguido, en especial alguna de las siguientes:



A. Con respecto a estudiantes:

- i. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad universitaria en una sección distinta o con otro/a académico/a o responsable, en caso que se procure evitar acercamiento entre una persona afectada y el/la presunto/a causante de la afectación;
- ii. Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- iii. Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación y aplicando un descuento proporcional del arancel durante el tiempo que se mantenga la postergación;
- iv. Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;
- v. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

B. Con respecto a funcionarios/as o servidores/as a honorarios:

- i. Separación de espacios físicos;
- ii. Redistribución del tiempo de jornada;
- iii. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad.

Sin perjuicio de las medidas que se adopten, las autoridades con potestades disciplinarias y demás funcionarios/as de la Universidad deberán cumplir las medidas decretadas por Tribunales de la República, relacionadas con su protección a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad, como las prohibiciones de acercamiento, a riesgo de incurrir en eventuales infracciones legales a causa de posibles incumplimientos.

#### **PÁRRAFO 6°. DE LOS PLAZOS DE INVESTIGACIÓN Y SUPERVIGILANCIA**

**Artículo 15. Plazos de investigación.** En la tramitación del procedimiento se deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, conforme disponen los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

**Artículo 16. Obligación de vigilancia de avance del procedimiento.** el/la Director/a Jurídico/a tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos en la normativa que regula el respectivo procedimiento disciplinario. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, requerirá informar las razones que han motivado tal demora y adoptará las medidas tendientes a agilizarlo y determinar si existieren responsabilidades administrativas en el caso, de resultar procedente.

#### **PÁRRAFO 7°. DE LAS MEDIDAS POSTERIORES AL PROCEDIMIENTO.**

**Artículo 17. Medidas posteriores al procedimiento.** La Universidad de Chile podrá disponer, a través de las autoridades pertinentes, especialmente la autoridad superior del organismo universitario en el que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida, según corresponda a cada caso, de iniciativa propia o a petición de las personas interesadas, las medidas educativas o simbólicas posteriores al procedimiento, que se estimen adecuadas para contribuir a mitigar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.

Toda medida a adoptar deberá ser previamente consultada y consentida por las personas afectadas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla la Universidad y respetar los principios consagrados en este Protocolo. Podrán consistir en disponer o dar

continuidad a las medidas administrativas o de flexibilidad reguladas en el artículo 14.

### PÁRRAFO 8°. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

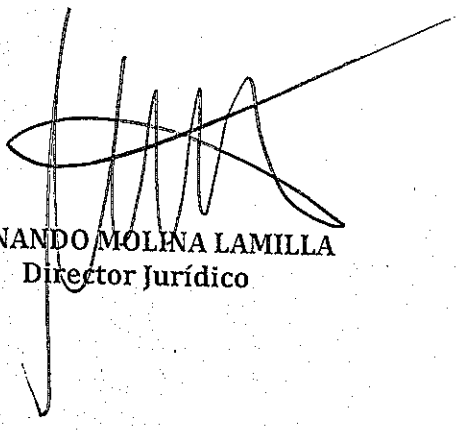
**Artículo final. Disposiciones complementarias.** Toda disposición aprobada por autoridades universitarias con atribuciones para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y que se refieran a las mismas materias reguladas en el presente Protocolo, deberán ajustarse éste, pudiendo complementarlo en lo que no le sea contrario, y respetar la legislación y los reglamentos aplicables en estas materias.

2. Déjase sin efecto el Decreto Universitario Exento N°001817, de fecha 10 de enero de 2017, que aprobó el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.
3. Déjase sin efecto el Decreto Universitario Exento N°0027468, de fecha 8 de agosto de 2016, que creó el Registro de Fiscales/as, Investigadores/as y Actuarios/as en materia de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, y el Decreto Universitario Exento N°0047539, de fecha 22 de diciembre de 2016, que lo modifica, así como toda resolución dictada por el Director Jurídico para formalizar, modificar o actualizar la señalada nómina, conforme a las facultades delegadas en el numeral 2° de dicha preceptiva.
4. Ejecútese el presente Decreto antes de ser sometido al correspondiente control preventivo de legalidad, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 del D.U. N°448, de 1975, Reglamento Orgánico de la Contraloría de la Universidad de Chile.

### ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE

Firmado Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector Universidad de Chile, y Sr. Fernando Molina Lamilla, Director Jurídico, Universidad de Chile.”

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.



FERNANDO MOLINA LAMILLA  
Director Jurídico

#### DISTRIBUCIÓN:

1. Rectoría
2. Prorroctoría
3. Vicerreorías
4. Senado Universitario
5. Consejo de Evaluación
6. Contraloría Universitaria
7. Facultades e Institutos
8. Hospital Clínico Dr. José Joaquín Aguirre
9. Centro de Extensión Artística y Cultural “Domingo Santa Cruz”
10. Liceo Experimental Manuel de Salas
11. Dirección de Igualdad de Género
12. Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
13. Asociación Nacional de Funcionarios Académicos de la Universidad de Chile (ACAUCH)
14. Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH)
15. Dirección Jurídica
16. Oficina de Partes