



DECRETO DE RECTORÍA N° 19/2022

Santiago, 07 de septiembre de 2022

Materia: Aprueba Reglamento para la Prevención de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

VISTOS:

- 1) La propuesta desarrollada por la comisión para la elaboración de protocolos reconocidos en la Resolución de Rectoría N°14, del 9 de marzo de 2022.
- 2) El visto bueno favorable de Secretaría General y la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género
- 3) La participación de la comunidad universitaria
- 4) La aprobación del Directorio en sesión de fecha 31 de agosto de 2022.
- 5) Las facultades que me conceden los Estatutos de la Universidad.


DECRETO:

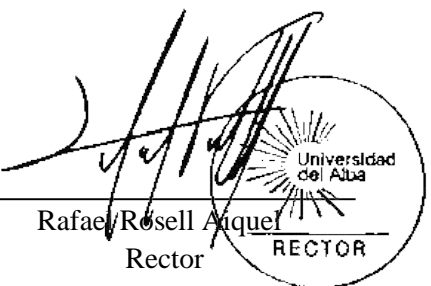
Apruebase el Reglamento para la Prevención de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad del Alba.

Deróguese en este acto el Protocolo de Prevención y Sanción de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual que consta en el Decreto de Rectoría N°12, de fecha 23 de agosto del 2019. Adjúntese copia del referido Reglamento y ténganse como parte integrante del presente Decreto.

Rija el presente Decreto a contar de esta fecha.

Publíquese, comuníquese y archívese.


Alejandra Bustos Cárdenas
Secretaria General


Rafael Rosell Atque
Rector



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

DISPOSICIONES GENERALES

La Universidad del Alba, es una Institución de educación superior que declara como valores fundantes la Solidaridad, la Humanidad y la Inclusión. En su Política de Equidad de Género manifiesta principios fundamentales de Igualdad, No discriminación y el principio de Vivir una vida libre de violencia.

La Comunidad Universitaria reconoce la diversidad como un valor de nuestra sociedad y promueve relaciones de respeto, trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad educativa.

Las diversas manifestaciones de violencia, constituyen atentados en contra de la dignidad y derechos fundamentales de las personas, así como contra la convivencia social.

La violencia de género, y particularmente el maltrato y el acoso sexual, constituyen por su parte conductas de abuso, que resultan reprochables, y que deben ser prevenidas, denunciadas y sancionadas.

La Universidad del Alba ha tenido como antecedentes para la elaboración del presente Reglamento el “Protocolo de Prevención y Sanción de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual” aprobado mediante el Decreto de Rectoría N°12/2019 del 23 de agosto del 2019; el “Reglamento de Convivencia Estudiantil” aprobado mediante el Decreto de Rectoría N°26/2021 del 12 de julio del 2021; y su “Política de Equidad de Género” difundida a la comunidad y aprobada por el Directorio el 23 de agosto de 2022.

TÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.- OBJETIVOS

El objetivo de la Ley N° 21.369 es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Al respecto, el presente Reglamento tiene como objetivos:

- A) Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- B) Proteger y reparar a las víctimas en el ámbito educacional y laboral, construyendo y estableciendo ambientes seguros y una cultura institucional libre de conductas discriminatorias.
- C) Abordar específicamente el problema de la violencia y discriminación de género y el acoso sexual.
- D) Entregar lineamientos para el desarrollo de iniciativas de prevención.
- E) Actualizar la normativa interna vigente dentro de la Institución universitaria.
- F) Establecer canales de comunicación y respuesta ante inquietudes de esta naturaleza.

Artículo 2.- ALCANCE

El presente Reglamento se dirige a toda la comunidad de la Universidad del Alba: Estudiantes; Directivos/as y Colaboradores/as; tanto académicos como administrativos, a nivel nacional.

Artículo 3.- DEFINICIONES

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, o en otras leyes relacionadas, para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Acoso sexual: Son todas aquellas conductas de naturaleza sexual, efectuadas a través de medios físicos, digitales, escritos, verbales y manifestaciones no verbales, no deseadas ni consentidas por la persona que las recibe, produciendo en ella consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional o físico; y/o incidiendo en el rendimiento académico; en el normal desarrollo estudiantil; o en las oportunidades de empleo o situación laboral de la víctima, según corresponda.

Violencia de género: Son los actos violentos ejercidos contra una persona cuya causa principal sea su género. Acciones violentas son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona.

Discriminación de género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

Lenguaje sexista: Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un estado menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de

análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

Revictimización: Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de instituciones y profesionales encargados de prestar atención a la víctima al investigar los hechos, haciendo que la persona reviva la situación traumática.

TÍTULO II DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 4.- CONDICIONES DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena.

Diversos estudios que han abordado el acoso sexual en instituciones de Educación Superior en Chile y Latinoamérica han planteado que se trata de un fenómeno presente, pero escasamente denunciado. Una de las razones de no denuncia es que tanto la víctima como su entorno cercano no reconocen ciertas conductas como abusivas, debido a que están naturalizadas en nuestra cultura, y pueden ser percibidas como actos o hechos comunes no reprochables. Es fundamental desnaturalizar hechos que atenten contra la dignidad de las personas, y contribuir a que la comunidad identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, y que deben ser denunciadas y sancionadas.

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

En ese sentido, serán condiciones constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- A) **Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual.** Son hechos que necesariamente aluden o involucran – de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona, por lo tanto, no se consideran como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contextos de trabajo.
- B) **Es un hecho no bienvenido o no consentido.** Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a la intimidad y dignidad de la víctima, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.

- i) El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima, ya que en relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como por ejemplo estudiantes frente a profesores o profesoras, o personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores.
- ii) Existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.
- iii) **Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima:** Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, transgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio para el cuerpo académico y administrativo, y perturban el desarrollo personal de las víctimas, pudiendo expresarse en:

C) Consecuencias a nivel subjetivo/emocional

Secuelas emocionales que dañan el bienestar general de la persona a corto, mediano y largo plazo. Pueden manifestarse a través de sensaciones molestas como rabia, asco, impotencia, miedo, pena; trastornos del ánimo como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio; o incluso enfermedades dermatológicas o digestivas producto del estrés.

D) Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o el desempeño

Cambios en las condiciones del empleo, de la educación o del ejercicio de la docencia, que pueden ser producto de secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o la Institución en la que se desempeña. Por ejemplo, alteraciones en criterios de evaluación laboral o educativa, abandono o expulsión de curso o carreras, negación o condiciones indebidas para lograr ascensos, rebajas salariales injustificadas, etc. En algunos casos incluso puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas o laborales de las víctimas.

E) Consecuencias institucionales

Se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios e investigaciones que alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

Artículo 5.- TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El criterio para definir los tipos de acoso sexual refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. Considerando que en las instituciones de educación superior existe una estructura organizacional estricta, es posible que ocurran situaciones de acoso

sexual de los siguientes tipos:

- A) **Acoso por chantaje:** También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.
- B) **Acoso por intimidación:** Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc.

TÍTULO III

MEDIDAS INSTITUCIONALES PARA LA PROMOCIÓN DE RELACIONES LIBRES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La Universidad del Alba, es una Institución de Educación Superior que declara como valores fundantes la Solidaridad, la Humanidad y la Inclusión es en este sentido que la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género tendrá como propósito la defensa y promoción de valores como el respeto, el trato digno, la equidad de género y la no discriminación. Preocupándose de sensibilizar, prevenir, educar, informar, capacitar, promocionar, atender, sancionar, erradicar y brindar apoyo a la Comunidad Universitaria.

La Universidad del Alba implementará como medidas institucionales para la promoción de relaciones libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género instancias participativas de sensibilización y discusión permanentes sobre la construcción de relaciones inclusivas e igualdad de género, a través de: campañas promocionales; seminarios y foros para toda la comunidad educativa; incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos en capacitaciones y cursos de formación de académicos/as y funcionarios/as; talleres de sensibilización sobre buen trato y relaciones igualitarias para estudiantes de primer año las que se desplegarán en los espacios institucionales con la promoción de lenguaje no sexista.

Artículo 6.- ESPACIOS INSTITUCIONALES

La Universidad del Alba se compromete a generar instancias complementarias de discusión sobre la violencia sexual y discriminación de género, en las cuales la Institución actuará como facilitadora y garante del buen funcionamiento, otorgando tiempos y espacios, recursos y soportes organizativos y de difusión, entre otros:

i) Encuentros locales de facultades o escuelas, para discutir, acordar y proponer maneras de concebir y abordar el acoso sexual en sus espacios, con participación de un grupo reducido de pares – idealmente entre 7 y 15-, en un contexto acogedor y confiable, que evite diferencias jerárquicas que pudieran incomodar o limitar la conversación.

ii) Encuentros amplios, con participación de al menos dos estamentos para revisar los resultados de

los encuentros locales, y generar acuerdos institucionales en la materia, y -en el caso que no existiere- avanzar en la creación de un protocolo al respecto.

Artículo 7.- LENGUAJE SEXISTA

La Universidad del Alba se compromete a la promoción de un lenguaje sexista en todos los discursos y documentos oficiales y no oficiales de la Institución. Para cumplir con dicho propósito se comenzará capacitando al personal directivo, al cuerpo docente y el personal administrativo sobre el uso del lenguaje sexista y no discriminatorio al interior de la Institución, luego será el turno de las y los estudiantes.

Artículo 8.- GÉNERO EN PLANES DE ESTUDIO

La Universidad del Alba incorporará la perspectiva de género en sus mallas curriculares, a través de asignaturas en su línea de formación general que entreguen herramientas teóricas y metodológicas para una comprensión y análisis crítico más profundo acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.

Artículo 9.- INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Universidad del Alba se compromete a la institucionalización progresiva de la perspectiva de género en diversas formas y niveles: diseño de programas de estudio especializados, formación y capacitación del cuerpo académico y funcionario en temáticas de género.

Actividades a realizar:

- Capacitación del personal directivo, el cuerpo docente y el personal administrativo sobre el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio al interior de la institución.
- Talleres periódicos de formación que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia o discriminación.
- Proceso de diagnóstico que nos permita conocer la realidad institucional (tener acceso a datos que nos permitan saber cómo se identifica nuestra comunidad y cuáles son las principales problemáticas existentes actualmente).
- Seminarios con expertas y expertos para abordar temáticas sobre derechos humanos, equidad de género, discriminación y violencia.
- Capacitación dirigida a las y los estudiantes sobre el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio al interior de la institución.

- Con el fin de asegurar el buen funcionamiento y adaptación del protocolo, se implementará en una marcha blanca de 8 meses, luego será sometido a revisión.
- Mesas de trabajo en las cuales deberá participar el personal directivo, el cuerpo docente, las y los estudiantes y el personal administrativo con la finalidad de asegurar el buen funcionamiento y adaptación del protocolo.

Artículo 10.- MANIFESTACIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad del Alba se compromete a la condena institucional de toda conducta atribuible a violencia sexual y discriminación entre los miembros de la comunidad educativa.

La Universidad del Alba garantizará la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa, la prevención del acoso sexual, la atención de casos, incluyendo la recepción de denuncias y el desarrollo de investigaciones, la aplicación de sanciones y los mecanismos de reparación a víctimas, el cual será mediante un trato justo, acogedor y digno, desde el enfoque de género y derechos humanos procuraremos una atención expedita y ordenada.

TÍTULO IV MEDIDAS INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 11.- CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN PERIÓDICAS

La Universidad del Alba se compromete a la realización de campañas informativas a través de afiches, volantes, circulares y eventos, que contemplan:

- A) Divulgación de situaciones que constituyen acoso sexual, violencia y discriminación de género, desde las más leves hasta las más graves, para desnaturalizar la violencia sexual.
- B) Información dirigida a personas que cuestionan si sus propias conductas son definidas como acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- C) Explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia que involucren a miembros de la comunidad educativa.
- D) Relevar la importancia de ser personas activas y comprometidas con la prevención y denuncia tanto dentro como fuera de la Institución.
- E) Difusión del derecho a un entorno que garantice la dignidad y respeto mutuo entre las y los integrantes de la comunidad educativa.

Artículo 12.- CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS DIGITALES

La Universidad del Alba se compromete a la realización de campañas informativas desplegadas a través de la página web y/o redes sociales de la Institución, que adviertan sobre la relevancia de un espacio que respete la dignidad de todas las personas y rechace el acoso sexual, violencia y discriminación de género, las cuales serán realizadas mensualmente.

Artículo 13.- TALLERES PERIÓDICOS DE FORMACIÓN

La Universidad del Alba se compromete a la realización de talleres periódicos que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual y discriminación de género los cuales estarán dirigidos a toda la Comunidad Universitaria.

Artículo 14.- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

La Universidad del Alba promoverá una actitud que rechace el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género que constará en una Guía de Buenas Prácticas, la que se anexará a este Reglamento.

TÍTULO V DE LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Artículo 15.- ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS

La Universidad del Alba realizará el acompañamiento a las víctimas a través de la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género, cuya composición y funcionamiento orgánico será tratado en el título siguiente.

Artículo 16.- GARANTÍA DE NO REVICTIMIZACIÓN

La Universidad del Alba tomará las medidas necesarias para evitar la revictimización. Para esto se tomarán medidas como:

- A) Trato a la víctima por parte de personal capacitado en formación de género.
- B) No reiteración innecesaria del relato de los hechos o de datos que identifiquen a la persona denunciante.
- C) Anticipación a la prueba.
- D) No exponer públicamente lo ocurrido.

Artículo 17.- LA REPARACIÓN

La reparación comienza desde que se recibe la denuncia o solicitud de atención, pues es la primera instancia donde la víctima se sentirá acogida, escuchada y apoyada. Una primera reparación es la entrega de información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos. En ese contexto y de acuerdo con el literal d) del referido artículo, se entenderá que "medidas de reparación" son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.



Artículo 18.- MEDIDAS DE REPARACIÓN

Serán consideradas como medidas de reparación, las siguientes:

- A) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- B) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas:
- C) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- D) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- E) 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 agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Artículo 19.- LÍNEA DE DENUNCIA PIA

La Universidad del Alba crea la línea de Whatsapp PIA +569 63996938 que recibirá la denuncia, entregará información y derivará para la posterior atención. Esta línea de Whatsapp corresponderá a la implementada para el proceso de investigación por acoso (PIA).

TÍTULO VI DE LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO

Artículo 20.- ORGANIZACIÓN

La creación de la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género de la Universidad del Alba nace como un desafío institucional para generar una real integración de las y los estudiantes a la realidad nacional y global que experimenta la sociedad actual, así como para fomentar una cultura de aceptación y valoración del otro en la diversidad, entendiendo que estos procesos deben incluir tanto a las y los estudiantes, el personal directivo, el cuerpo docente y el personal administrativo que integran nuestra comunidad educativa. A su vez, nuestra Institución dará cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

La dirección de la Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género estará a cargo un Jefe/a, quien trabajará en colaboración con los Vicerrectores de las Sedes Antofagasta, La Serena y Chillán, y el Director de la Sede Santiago de la Universidad del Alba.

Artículo 21.- FUNCIONES

La Oficina de Derechos Humanos y Equidad de Género, en el contexto de este reglamento se enfocará en:

- A) Atender a las víctimas de violencia sexual, entregando atención de primera línea y supervisando el tratamiento justo de las denuncias.
- B) Trabaja en la prevención de situaciones de violencia sexual y discriminación de género, realizando actividades y eventos que aporten a la sensibilización respecto del acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- C) Promoverá la equidad de género y la erradicación de la violencia, coordinando todas las actividades vinculadas a temáticas de equidad de género.
- D) Las funciones que le corresponda ejercer conforme el Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual y la Violencia de Género.
- E) Establecer ambientes seguros y libres de dichas conductas, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.
- F) Sensibilizar, prevenir, informar, educar, promocionar, capacitar, sancionar, erradicar, y brindar apoyo a la Comunidad Universitaria en estas materias.
- G) Entregar orientación, asesoría y acompañamiento psicológico y/o jurídico a las víctimas.
- H) Coordinar capacitaciones dirigidas a toda la Comunidad Universitaria, con la finalidad de Coordinar actividades dirigidas a toda la Comunidad Universitaria.
- I) Coordinar convenios de colaboración con diferentes entidades expertas en las materias aludidas.

Artículo 22.- INFORMACIÓN A ENTREGAR EN LA DENUNCIA

A pesar de que la persona que denuncia no siempre contará con todos los antecedentes, se debe solicitar:

- A) Nombre
- B) Descripción física, vestuario, etc. de la persona denunciada.
- C) Lugares, fechas, horarios, testigos.
- D) Descripción de los hechos.
- E) Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.
- F) Cualquier evidencia documental.
- G) Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.

No se deben considerar preguntas que atribuyan culpa a la víctima, como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

TÍTULO VII DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 23.- VIGENCIA

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento entrarán en vigencia a contar del 07 de septiembre del año 2022, y sólo se aplicarán a los hechos acaecidos a contar de dicha fecha.

Las investigaciones en desarrollo y los hechos acaecidos con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento, se regirán por las disposiciones reglamentarias vigentes a dicha época.

ANEXOS

Cláusula de Contratos y Convenios

La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

Colaborador:

Ley 21.369: El (la) trabajador(a) está en conocimiento de que la ley 21.369 se dictó para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Asimismo, la ley referida dispuso que “La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.” Es por ello que dicha normativa que se difundirá y publicará por la Universidad, se entenderá incorporada a este contrato, desde su publicación, pudiendo la Universidad investigar y sancionar de acuerdo a dicha normativa. Por ello el (la) trabajador(a) se obliga a prestar toda su colaboración para llevar a cabo las investigaciones que sean necesarias.

Prestación de Servicio:

Ley 21.369: El (la) prestador de Servicios está en conocimiento de que la ley 21.369 se dictó para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Asimismo, la ley referida dispuso que “La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico

deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.” Es por ello que dicha normativa que se difundirá y publicará por la Universidad, se entenderá incorporada a este contrato, desde su publicación, pudiendo la Universidad investigar y sancionar de acuerdo a dicha normativa. Por ello el (la) trabajador(a) se obliga a prestar toda su colaboración para llevar a cabo las investigaciones que sean necesarias.

Proveedor:

Ley 21.369: El (la) Proveedor está en conocimiento de que la ley 21.369 se dictó para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Asimismo, la ley referida dispuso que “La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.” Es por ello que dicha normativa que se difundirá y publicará por la Universidad, se entenderá incorporada a este contrato, desde su publicación, pudiendo la Universidad investigar y sancionar de acuerdo a dicha normativa. Por ello el (la) trabajador(a) se obliga a prestar toda su colaboración para llevar a cabo las investigaciones que sean necesarias.

