

## Decreto Universitario N°02/2024

Santiago, 05 de enero de 2024

**Materia:** Aprueba Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamentos respectivos, de la Universidad del Alba.

### VISTOS:

- 1) En razón de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N°21.369.
- 2) La propuesta de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión y Secretaría General.
- 3) La aprobación de la Vicerrectoría Académica.
- 4) La aprobación de la Secretaría General.
- 5) La aprobación del Consejo Académico en sesión ordinaria de fecha 15 de noviembre del 2023.
- 6) La aprobación del Directorio en continuación de sesión ordinaria de fecha 06 de diciembre de 2023.
- 7) Las facultades que me conceden los Estatutos de la Universidad.

### DECRETO:

Apruébese la Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad del Alba y sus respectivos Reglamentos.

Adjúntese copia de la referida Política, asimismo del Reglamento para la Prevención de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, y del Reglamento de Investigación y Sanción de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y téngase como parte integrante del presente Decreto.

Deróguese en este acto la Política de Equidad de Género que consta en el Decreto Universitario N°10, de fecha 07 de septiembre del 2022.

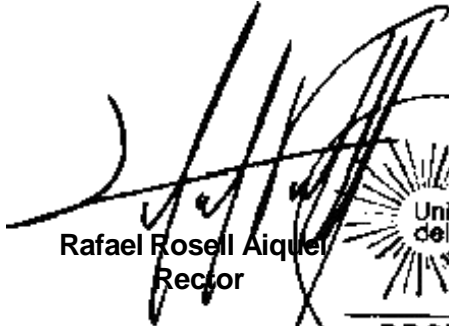
Deróguense, además, el Reglamento de Investigación y Sanción de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, aprobado mediante Decreto de Rectoría N°18, y el Reglamento para la Prevención de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, aprobado a través del Decreto de Rectoría N°19, ambos de fecha 07 de septiembre de 2022.

Rija el presente Decreto a contar de esta fecha.


Publíquese, comuníquese y archívese,



Sergio Correa Rebolledo  
Secretario General (s)



Rafael Rosell Aique  
Rector



Universidad  
del Alba  
RECTOR

---

## **POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL ALBA.**

## POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

### I. Presentación.

La Universidad del Alba es una Institución que declara como valores fundantes la Solidaridad, la Humanidad y la Inclusión. En dicho contexto es que reconoce como una necesidad tanto institucional como legal contar con instrumentos que orienten a la comunidad en ámbitos como la inclusión, los derechos humanos, el acoso sexual, violencia y equidad de género.

El Enfoque de Género se encuentra orientado a equiparar las oportunidades de desarrollo sin enmarcar a las personas en función de su sexo; se parte desde el reconocimiento de que existen diferencias entre hombres y mujeres, pero que estas no deben traducirse en inequidades o situaciones de injusticia.

En esta lógica se entiende la equidad de género en educación como el “derecho a tener acceso a la educación, participar en ella y disfrutar los beneficios asociados con entornos, procesos y logros educativos sensibles al género, mientras se adquieren los conocimientos y habilidades que permitirán vincular los beneficios brindados por la educación al quehacer social y económico”<sup>1</sup>.

El sistema educacional debe propender a garantizar la igualdad de oportunidades para las personas, permitiendo su pleno desarrollo humano, profesional y social. En esta nueva etapa el enfoque de género debe incorporarse como una mirada transversal que permita corregir, diseñar e implementar políticas y acciones concretas para la completa erradicación de estas problemáticas.

En ese sentido, la Universidad del Alba ha decidido desarrollar una Política integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, que contenga los puntos señalados y otros relacionados, cumpliendo de esta manera con la normativa legal vigente, incorporando, además, valores y principios institucionales con el propósito de que las y los estudiantes, el personal directivo, el cuerpo docente y el personal administrativo, logren un pleno desarrollo en igualdad de condiciones.

Estos lineamientos buscan sensibilizar, formar y educar para lo cual, mediante el presente instrumento se entregan acciones y mecanismos para construir un espacio seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

### II. Objetivos.

El objetivo principal de este protocolo es alcanzar la erradicación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, sean por razones de género o de sexo mediante acciones que permitan la prevención de estas conductas, a través de la aplicación de procesos de investigación y sanción de estas sin revictimización, apuntando a procesos de reparación.

Otro objetivo es lograr la equidad de género, lo que conlleva resultados justos para todas las personas en el contexto universitario. En una situación de equidad de género, los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las personas no se determinan por su sexo u orientación sexual.

El objeto de esta política integral, es el de crear espacios en Universidad del Alba, y promover un estándar de respeto y protección, que permita la sana convivencia dentro de la comunidad y

<sup>1</sup> Comisión por una educación de género propuesta de acción, MINEDUC, UNESCO 2010, P. 8.

en toda actividad sea curricular o extra curricular vinculadas al quehacer de esta Institución de Educación Superior, incorporando mecanismos, que permitan prevenir, enfrentar y sancionar acto y/o hechos discriminatorios, basados en la violencia sexual y/o de género.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- A. Construir e implementar acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género junto con mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Dichos mecanismos quedarán reconocidos en el respectivo protocolo de prevención y serán monitoreados al finalizar cada capacitación;
- B. Desarrollar estrategias de comunicación para que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la Institución, permitiendo instruir y visibilizar temáticas sobre equidad, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad universitaria. Al respecto se realizará un monitoreo de las políticas, protocolos y reglamentos, a las cuales se realizarán a lo menos dos veces al año;
- C. Elaborar, evaluar y modificar, en caso de que ser pertinente, las políticas y acciones en procedimientos de carácter participativo, y asegurar la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos;
- D. Capacitar al personal de la Institución en materia de derechos humanos y perspectiva de género, unidades que sean responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género;
- E. Establecer unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas;
- F. Implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los/as miembros de la comunidad educativa afectados;
- G. Privilegiar el uso de entrevistas videograbadas, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante y su resguardo.
- H. Coordinar convenios de colaboración con diferentes entidades expertas en las materias aludidas.

### III. Principios.

- A. Igualdad Sustantiva: La Universidad del Alba velará por la igualdad sustantiva de su comunidad universitaria. En virtud de este principio, se prohíben todas aquellas discriminaciones directas, entendidas como toda norma o acto que signifique un trato perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo o identidad de género. Asimismo, se prohíben las discriminaciones indirectas, entendidas como aquellos tratamientos formalmente neutros o no discriminatorios, pero de los cuales se derivan consecuencias desiguales y perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tiene sobre las personas.
- B. No Discriminación: La Universidad del Alba se compromete a abstenerse de ejercer prácticas de discriminación y a hacer distinciones arbitrarias, no razonables y/o injustas, dirigidas a la negación del goce, disfrute y tutela de los derechos de grupos o personas.
- C. Principio de Vivir una Vida Libre de Violencia: La Universidad del Alba ofrecerá atención psicológica y jurídica respetando y promoviendo el derecho de las personas a

una vida libre de violencia, que incluye el derecho a la vida; a no ser sometida a tratos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la protección en condiciones de igualdad a la libertad y a la seguridad personal y el derecho a la igualdad ante la ley;

- D. Principio de No Revictimización: La Universidad del Alba toma el compromiso irrestricto de realizar preguntas o acciones repetitivas e irrelevantes para la investigación, cuestionamientos a los relatos aportados por las partes, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados;
- E. Diligencia y Celeridad: Los procesos de investigación y resoluciones dictados en el proceso se harán con la debida diligencia y celeridad posible, evitando demoras innecesarias;
- F. Principio de Confidencialidad: Universidad del Alba velará por mantener en plena confidencialidad la identidad de los/as intervinientes de cada proceso junto con la información que de ella derive, durante todo el proceso;
- G. Principio de Dignidad y Respeto: Universidad del Alba garantizará un trato respetuoso y digno de todas las personas que participen en el caso en concreto, ya sea esta la dignidad y respeto de la víctima, la persona denunciada, como de los/as testigos y demás terceros que intervengan en el proceso;
- H. Principio de Espacios y Lugares Libres de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género: Universidad del Alba se compromete a propender a erradicar de los espacios universitarios toda conducta de acoso sexual, violencia y descremación de género;
- I. Principio de Responsabilidad: Cada persona que participe en un proceso, ya sea al presentar denuncia, durante la investigación del asunto ventilado y durante su resolución y ejecución de la resolución, es y será responsable de sus acciones, sus decisiones y los impactos y efectos que ellas produzcan. Por lo cual cada denuncia debe ser realizada con el máximo de seriedad que corresponda;
- J. Principio de Inocencia: Universidad del Alba, durante todo el proceso, velará por brindar trato digno a quien participa en calidad de denunciado, reconociendo y amparando su calidad de inocente mientras se desarrolla este y mientras no se determine la participación efectiva del denunciado en los hechos denunciados.

#### IV. Definiciones.

- A. Género: Se refiere a los roles, comportamientos, características, atributos y actividades definidos por la sociedad determinada y en una época determinada, las cuales serían apropiados para hombres, mujeres y personas con una identidad no binaria. Este concepto es dinámico y cambia con el tiempo y lugar<sup>2</sup>.
- B. Acoso Sexual: Este concepto da cuenta de 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 o 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 de quien las recibe, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o efectuado de manera reiterada.
- C. Perspectiva de Género: Tener una metodología y mecanismos que permiten identificar,

<sup>2</sup> Género y Salud, OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

cuestionar y valorar la discriminación, exclusión y desigualdad de género, evitando que se genere una desigualdad de género en base a las bases biológicas de una persona.

- D. Igualdad de Género: Indica que hombres y mujeres deben encontrarse en igualdad de derechos, recursos, oportunidades y protecciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial, así como también el acceso a servicios y recursos de la sociedad, y la toma de decisiones en todos los ámbitos (vida social, económica, política, cultural y familiar). Cabe indicar la importancia de la igualdad sustantiva, la cual indica que tiene que haber igualdad de resultados y de facto, y el Estado debe garantizar las condiciones para que esto ocurra, y de remover todos los obstáculos para que la igualdad alcance en los hechos<sup>3</sup>.
- E. Equidad de Género: Es la distribución justa de beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. A su vez, es la imparcialidad en el trato que reciben las mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato con igualdad o con diferencias pero que se considere la equivalencia en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. Este concepto tiene como objetivo incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres<sup>4</sup>.
- F. Discriminación por Razón de Género: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual, o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- G. Violencia de Género: Consiste en cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado<sup>5</sup>.

## V. Operacionalización.

Derivado de la entrada en vigencia de esta política se crearán, en principio, dos protocolos o reglamentos los que tienen como propósito cumplir con lo señalado en la Ley N.º 21.369 y el desarrollo de iniciativas al interior de la Institución que tengan por objeto el resguardo de la equidad de género y la prevención del acoso sexual, discriminación y violencia de género.

El primero de los protocolos tiene por objetivo la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género estableciendo acciones que se dirijan justamente a la prevención, tales como actividades, sensibilización, capacitación y programas, no taxativos, que la institución implementará para cumplir con tal propósito, lo que se encontrará a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión en cuanto a su implementación y control periódico.

El segundo de los protocolos tiene por objeto la investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, esta se encontrará a cargo de Secretaría General en cuanto a la recepción de denuncias, investigación y sanción y proposición de sanción al Rector.

Cabe destacar que para los efectos de la elaboración de los mencionados protocolos se contó con la participación de toda la comunidad universitaria, tal y como lo exige la normativa vigente.

<sup>3</sup> UNESCO <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

<sup>4</sup> UNESCO <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

<sup>5</sup> Ministerio Público <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/victimas/adultos/violencia-genero.jsp>

---

## VI. Monitoreo y evaluación de la política.

El seguimiento de la Política integral, junto a sus reglamentos, será medido mediante mecanismos que identifiquen las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la institución, basado en información actualizada.

Este monitoreo se realizará mediante diversas acciones, tales como campañas de comunicación, encuestas dirigidas a diferentes estamentos de Universidad del Alba, con la cual se buscará obtener información para realizar una retroalimentación efectiva, divulgar información acerca de la política integral y reglamentos de prevención, y reglamento de investigación y sanción, al interior de la comunidad académica de UDALBA.

Esto con el fin de revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención e investigación y sanción, que permitan desarrollar y mejorar los procesos y procedimientos internos de manera tal que permitan una mejora en la prevención e investigación y sanción de los diferentes hechos.

Será responsabilidad de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, dar seguimiento y ejecutar dichos mecanismos, junto con la elaboración de informes trimestrales, abarcando todos los niveles académicos que se desarrollan al interior de Universidad del Alba, a fin de que den cuenta de los avances y resultados de la Política Integral.



---

## ANEXO.

### ANTECEDENTES PARA SU COMPRENSIÓN.

#### I. Acoso Sexual.

Constituye 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.

Para los efectos de la ley 21.369, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior. La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, 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 dichas instituciones de educación superior.

#### II. Uso del Lenguaje No Sexista.

La opción por un lenguaje no sexista, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento y creando nuevas formas de expresión, según cual sea la sociedad en la que los/as hablantes desean vivir.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo. Como afirma la lingüista Eulalia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”.

Es por ello que el lenguaje no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar “os/as” en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que “incluyan” a mujeres y hombres.

De esta manera se evita cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su “naturaleza”, o bien porque la “costumbre social” así lo tiene establecido.

---

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS  
CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL ALBA.**

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

### **PRESENTACIÓN.**

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 Integral Contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, manifiesta principios fundamentales de Igualdad, No discriminación y el principio de Vivir una vida libre de violencia entre otros.

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.

### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **DEL DIAGNÓSTICO.**

La Universidad del Alba ha tenido como antecedentes para la elaboración del presente cuerpo normativo, tras la creación del Comité de Revisión de la Nueva Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, llevada a cabo el día 06 de noviembre de 2023.

Dicho comité, surge tras la implementación de la normativa vigente en nuestro país, además del estudio y análisis de la normativa interna de la Universidad del Alba, la cual estaba compuesta por 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.

Lo anterior se enmarca en lo dispuesto en la Ley N.º 21.369, la cual mandata el deber a cada Institución de Educación Superior, realizar un diagnóstico basado en información actualizada que de cuenta de los avances y alcances de la normativa institucional en materias de acoso sexual violencia y discriminación de género.

De lo anterior cabe destacar que, Universidad del Alba, en cumplimiento con las directrices dadas por la normativa nacional, ha contado con diversas instancias de participación y evaluación de sus protocolos, el cual se ha gestado desde la creación de una comisión creada por el Rector de esta Casa de Estudios Superiores, que dieron origen a la normativa institucional interna.

Este trabajo mancomunado entre todos los estamentos que componen la comunidad universitaria de Universidad del Alba, culminó con la creación de la ya señalada Comisión revisora de la Nueva Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, cuyo objetivo fue revisar y analizar el nuevo texto, en atención a los resultados obtenidos tras la evaluación realizada por la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, tras la entrada en vigencia tanto de la Ley N.º 21.369, como de la normativa interna de Universidad del Alba.

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES.

#### Artículo 1.- OBJETIVOS.

Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Capacitar respecto a la política integral al personal directivo, al cuerpo docente y el personal administrativo al interior de la Institución, para luego continuar con las y los estudiantes, para lo cual se realizarán diversas actividades, como charlas y campañas de difusión de la política integral, instancias en las que se monitoreará la pertinencia, alcance y necesidades de la misma.

Incluir la presentación de la Política Integral junto a sus reglamentos y protocolos dentro de los procesos de inducción, tanto de nuevos y nuevas colaboradores y docentes, como de estudiantes de primer año.

Capacitar periódicamente a los/as estudiantes respecto a temáticas de derechos humanos, género (tanto violencia y discriminación), como acoso sexual. Esto se realizará mediante charlas y conversatorios, tanto virtual como presencial.

Capacitar periódicamente a las y los docentes respecto a temáticas de derechos humanos, género (tanto violencia y discriminación), como acoso sexual, mediante el portal académico de la Universidad, junto a charlas y conversatorios virtual y presencial.

Capacitar periódicamente al cuerpo directivo de la Universidad respecto a temáticas de derechos humanos, género (tanto violencia y discriminación), como acoso sexual. Esto se realizará mediante charlas, capacitaciones y conversatorios, tanto virtual como presencial.

Capacitar periódicamente a los/as colaboradores/as de la Universidad respecto a temáticas de derechos humanos, género (tanto violencia y discriminación), como acoso sexual. Esto se realizará mediante charlas, capacitaciones y conversatorios, tanto virtual como presencial, y con previa coordinación con la Unidad de Gestión de Personas.

Realización de campañas de sensibilización, educación e información acerca de las temáticas de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esto se abordará mediante campañas mensuales relativas a la temática y en fechas relevantes de conmemoración, las cuales serán publicadas en redes sociales, impresas en el espacio físico de las sedes y publicadas en el boletín informativo de la universidad.

Asegurar el acceso permanente a las noticias, actividades, campañas realizadas por la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, junto con la información básica de la temática, documentos y formularios. Este acceso será mediante la página web de la Universidad, redes sociales y campus virtual.

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.

Abordar específicamente el problema del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

Entregar lineamientos para el desarrollo de iniciativas de prevención.

Actualizar la normativa interna vigente dentro de la Institución universitaria.

Establecer canales de comunicación directa, y respuesta ante inquietudes de esta naturaleza. Dicho canal será mediante el correo electrónico de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión y la línea de WhatsApp.

### **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/as, a nivel nacional.

### **Artículo 3.- DEFINICIONES.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en la Ley N.º 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:

1. **Acoso sexual:** Son todas aquellas acciones o conductas de naturaleza o connotación sexual, sea verbal o no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseadas ni consentidas por la persona que las 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.
2. **Violencia de género:** Son acciones o conductas, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico tanto en el ámbito público como en el privado.
3. **Discriminación de género:** Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
4. **Lenguaje sexista:** Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un estado menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.
5. **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.
6. **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.
  - 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.
- c) 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:
  - **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.
  - **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.

- **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 Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión 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:

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 personas-, en un contexto acogedor y confiable, que evite diferencias jerárquicas que pudieran incomodar o limitar la conversación.

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 NO SEXISTA.**

La Universidad del Alba se compromete a la promoción de un lenguaje no 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 no sexista y no discriminatorio al interior de la Institución, para luego continuar con las y los estudiantes.

#### **Artículo 8.- GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN PLANES DE ESTUDIO.**

La Universidad del Alba ha incorporado la perspectiva de género y derechos humanos en sus mallas curriculares, a través de asignaturas en su línea de formación general y transversales, que son comunes en todas las carreras que imparte esta Casa de Estudios Superiores, 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, además de capacitaciones en temáticas de acoso sexual, violencia, discriminación y equidad de género, lo cual se realizará mediante cursos, seminarios, charlas, campañas de difusión masiva, que permita al personal estar en constante preparación y conocimiento de las normativas y las correctas formas de actuar para el cumplimiento de los objetivos de esta política integral.
- Talleres periódicos de formación que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia o discriminación de género.
- Proceso de diagnóstico semestral 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 de género.
- Capacitación dirigida a las y los estudiantes sobre el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, acoso sexual, violencia, discriminación y equidad de género al interior de la institución. Estas capacitaciones, se realizarán mediante la realización de talleres, y otras actividades, tendientes a mantener un espacio seguro y una conciencia de respeto y protección dentro de la comunidad de Universidad del Alba, entregando herramientas y espacios de discusión, acompañamiento, que permita a cada estudiante de Universidad del Alba comprender los alcances y objetivos de esta política.
- 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 de los protocolos.



---

## **Artículo 10.- MANIFESTACIÓN INSTITUCIONAL.**

La Universidad del Alba se compromete a la condena institucional de toda conducta atribuible a violencia sexual y todo tipo de violencia o discriminación de género, 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 y de género.
- B. Información dirigida a personas que cuestionan si sus propias conductas son definidas como acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- C. Divulgación de información relativa a la temática de Derechos Humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- D. Difusión de fechas conmemorativas a Derechos Humanos, acoso sexual, y violencia y discriminación de género.
- E. Explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia que involucren a miembros de la comunidad educativa.
- F. Relevar la importancia de ser personas activas y comprometidas con la prevención y denuncia tanto dentro como fuera de la Institución.
- G. 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.

#### **Artículo 15.- MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL REGLAMENTO DE PREVENCIÓN.**

Revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención. Agregando lo señalado en el punto VI de la política integral.

Para realizar este monitoreo y evaluación, se realizarán mediante mecanismos que identifiquen las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la institución, basado en información actualizada.

Para mantener y obtener la actualización de información, se materializa a través de diversas acciones efectivas dentro de las cuales se pueden mencionar, campañas de comunicación, encuestas dirigidas a los diferentes estamentos de Universidad del Alba, mesas de trabajo conjunto, conversatorios, con la cual se buscará obtener una retroalimentación efectiva.

Esto con el fin de revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención e investigación, que permitan desarrollar y mejorar los procesos y procedimientos internos de manera tal que permitan una mejora en la prevención e investigación y sanción de los diferentes hechos.

Será responsabilidad de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, dar seguimiento y ejecutar dichos mecanismos, junto con la elaboración de informes trimestrales, abarcando todos los niveles académicos que se desarrollan al interior de Universidad del Alba, a fin de que den cuenta de los avances y resultados de la Política Integral.

### **TÍTULO V**

#### **DE LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS.**

#### **Artículo 16.- ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS.**

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

#### **Artículo 17.- 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 y derechos humanos.
- 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 18.- LA REPARACIÓN.**

El presente reglamento tendrá como uno de sus objetivos principales la reparación de la víctima en aquellos casos en que se incurra en una vulneración en contra de esta, la cual se aplica 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 artículo 6° de la Ley N.° 21.369, 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 19- LÍNEA DE DENUNCIA PIA.**

La Universidad del Alba crea la línea de WhatsApp PIA +56963996938 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 DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.**

### **Artículo 20.- ORGANIZACIÓN.**

La creación de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión 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 conducción de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión estará a cargo un Director/a, quien trabajará en colaboración con los/as Vicerrectores/as de las Sedes Antofagasta, La Serena y Chillán, y el/la Director/a de la Sede Santiago de la Universidad del Alba.

### **Artículo 21.- FUNCIONES.**

La Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, en el contexto de este reglamento se enfocará en:

- A. Atender a las víctimas de violencia sexual, violencia y discriminación de género entregando atención de primera línea y supervisando el tratamiento justo de las denuncias.
- B. Trabajar 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 especiales que le corresponda ejercer conforme el Reglamento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual y la Violencia de Género, sin que ello implique una afectación al principio legal de la separación de funciones de las unidades de

---

prevención y la de investigación y sanción.

- 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, jurídico y médico 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.

## TÍTULO FINAL.

### Artículo 22.- VIGENCIA.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento entrarán en vigencia a contar de su formalización vía Decreto Universitario 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.

---

**REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS  
CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERDSIDAD DEL  
ALBA**

## REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

### PRESENTACIÓN.

La Universidad del Alba reconoce la diversidad como un valor y promueve relaciones de respeto, trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad universitaria.

En la Universidad del Alba es posible denunciar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, cometidas por personas que estudian o trabajan en esta casa de estudios, en contra de personas vinculadas con ella, ocurridas dentro de sus dependencias o en dependencias externas vinculadas a la Universidad.

La Universidad del Alba, generará medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurando que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

La denuncia permite que la Universidad investigue y sancione internamente, y deja registro formal de lo ocurrido activando de esa manera los apoyos psicológicos y legales para las víctimas.

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

**Artículo 1.- Objetivo.** Este reglamento de denuncia y sanción entrega las pautas para la denuncia, investigación y sanción de estos hechos, considerando valores fundamentales como la ética, resguardando la integridad, respetando derechos fundamentales de todas las partes involucradas.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** El presente reglamento se dirige a toda la comunidad universitaria UDALBA: estudiantes y colaboradores, tanto académicos como administrativos, a nivel nacional.

**Artículo 3.- Actividades.** Para efectos del presente Reglamento, se entiende por:

- a) **Actividades Académicas:** aquellas actividades diseñadas con fines formativos, diagnósticos y para certificar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de nuestras aulas, laboratorios, campos clínicos internos y externos, centros docentes asistenciales, y cualquier otro espacio físico donde se desarrollen procesos educativos propios o relacionados con los mismos.
- b) **Actividades de Difusión Universitaria:** aquellas actividades que tienen como finalidad informar y comunicar a la comunidad el quehacer de la institución (misión, visión y valores).
- c) **Actividades de Vinculación con el Medio:** aquellas actividades que tienen una relación recíproca y sistemática con las organizaciones de la sociedad, con el fin de enriquecer principalmente su docencia de pregrado y posgrado; junto con contribuir al desarrollo del entorno donde la institución ejerce su acción.



- d) **Actividades de Extensión Universitaria:** aquellas actividades que contribuyen al bienestar, crecimiento personal, profesional que vinculan a los estudiantes, académicos y directivos de las diferentes facultades y escuelas con la sociedad en que tales actividades se efectúan.
- e) **Actividades de Investigación:** aquellas actividades que contribuyen a la generación de nuevos conocimientos en distintas áreas, que se orientan a la solución de problemáticas definidas; y qué, además, permiten fortalecer el perfeccionamiento permanente de los/as académicos/as y estudiantes.
- f) **Actividades Universitarias o Deportivas:** aquellas actividades orientadas a la participación de nuestros estudiantes tanto a nivel cultural, social, recreacional o deportivo, que permitan fortalecer nuestros valores y principios institucionales.

**Artículo 4.- Debido Proceso.** Las infracciones al presente reglamento, serán investigadas por medio del procedimiento que se establece en las normas que siguen, garantizando a todos los miembros de la Comunidad Universitaria el derecho a denunciar cualquier hecho que les afecte injustamente y a ejercer el derecho a defensa en el marco de un debido proceso, con especial resguardo de las garantías constitucionales fundamentales establecidas en nuestra Constitución Política y de la legislación chilena vigente.

**Artículo 5.- Consejo Resolutivo.** Mediante el presente reglamento se crea el Consejo Resolutivo, órgano que estará encargado de conocer y resolver el otorgamiento de medidas provisionales y el recurso de apelación.

El Consejo estará compuesto por 6 miembros elegidos anualmente mediante sorteo entre los/as Vicerrectores/as de Sede, Director/a UDALBA Santiago, Decanos/as, Director/a General DAE, Director/a General de Gestión de Personas. El sorteo debe asegurar la paridad del Consejo y la existencia de un/a abogado/a y un/a psicólogo/a entre sus miembros.

Una vez designados los miembros del Consejo para su trabajo anual, se elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a. Los acuerdos del Consejo se tomarán por mayoría simple, en caso de empate el/la presidente/a gozará de voto dirimente.

## TÍTULO II

### DE LAS FALTAS.

**Artículo 6.- Tipos de Faltas.** Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.

Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

**Artículo 7.- Faltas Leves.** Se consideran faltas leves sin ser esta taxativa, y a modo ejemplar las siguientes:

- A. Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- B. Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos, entre otros.
- C. Gestos de carácter sexual.

D. Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).

E. Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

**Artículo 8.-Faltas Graves.** Se considerarán faltas graves sin ser taxativas las siguientes:

A. Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.

B. Propositiones sexuales.

C. Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).

D. Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).

E. Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

F. Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.

G. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.

H. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

I. Obligación a ver pornografía.

J. El ocultamiento de una denuncia.

K. Expresarse públicamente y por cualquier medio escrito, incluyendo redes sociales, en forma irrespetuosa, deshonesto, injurioso, calumnioso o en menoscabo de alguna autoridad, académico, estudiante o funcionario de la institución, en razón en cuanto a su identidad de género.

L. Incitar o cometer actos de violencia o intimidación en contra de un miembro de la comunidad educativa, o contra de personas ajenas a ella desde dentro de los recintos universitarios, o en aquellos en que se realicen actividades propias del quehacer universitario, y cualquier otra conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que produzca alteración de las actividades o ponga en riesgo los espacios libres de este tipo de conductas.

M. Efectuar actos de fuerza o insultos o agresiones, o incitar a ellos, en contra de personas en atención a su identidad de género, en bienes, instalaciones o dependencias de la Universidad.

N. Realizar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de agresión u hostigamiento reiterado (bullying) presencial o virtual, en atención a su condición sexual o identidad de género, que atenten en contra de otro miembro de la comunidad educativa, provocando en este humillación, descrédito o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, sea que el infractor actúe por medios tecnológicos o cualquier otro medio.

- O. Realizar actos que puedan ser calificados como acoso, violencia o discriminación de género, en cualquiera de sus formas, o que causen un perjuicio moral o material a un miembro de la comunidad educativa.
- P. Faltar a la verdad u omitir hechos directamente relacionados con una investigación destinada a determinar la responsabilidad académica o disciplinaria, en actos hechos que sean de competencia de este reglamento.
- Q. Hostigar o vituperar, de manera reiterada, a algún miembro de la comunidad educativa en razón de su condición social, religiosa, ideológica o política, de género, nacionalidad, raza o etnia, o cualquier otra expresión de discriminación, conforme a la legislación vigente, que implique alguna actitud de acoso sexual o violencia de género.
- R. Cualquier otra conducta, acto u omisión, que alteren la normal convivencia de la comunidad educativa, el normal desarrollo de una actividad académica o extra programática organizada por la Universidad y calificada, fundadamente, como infracción disciplinaria por la Decanatura, Dirección de escuela o Vicerrectoría correspondiente, en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Artículo 9.- Faltas Gravísimas.** Se consideran faltas gravísimas, no siendo taxativas las siguientes:

- A. Contacto físico innecesario y no consentido (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- B. Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- C. Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- D. Obligación a presenciar exhibicionismo.
- E. Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- F. Intento forzado de relaciones sexuales.
- G. Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- H. Violación.

**Artículo 10.- Circunstancias Agravantes.** Se consideran circunstancias que agravan el tipo de falta debiendo ser valoradas por el investigador para efecto de atribuir la respectiva sanción las siguientes:

- A. Abuso de superioridad.
- B. Especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por el uso de sustancias).
- C. Reiteración de conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- D. Alevosía.
- E. EL entorpecimiento de la investigación (denunciado ha incurrido en represalias o amenazas contra el denunciante o la manipulación o influencia sobre la declaración de víctimas o testigos)

**Artículo 11.- Circunstancias Atenuantes.** Se consideran circunstancias atenuantes, que rebajan la sanción aplicable a una determinada falta, las siguientes:

- A. Conducta anterior irreprochable, acreditada a través del informe de la autoridad de la escuela o carrera respectiva.
- B. Confesión espontánea.
- C. Colaboración sustancial por parte del involucrado en el esclarecimiento de los hechos denunciados, sólo respecto de aquellos que afectan directamente su responsabilidad.
- D. Resarcimiento voluntario y suficiente de los perjuicios causados con la infracción.
- E. La existencia de algún trastorno psicológico o psiquiátrico acreditado mediante certificado médico y haberse sometido a las directrices del reglamento de Salud Mental de la Universidad.

### TÍTULO III

#### DE LAS SANCIONES.

**Artículo 12.- Sanciones.** Las sanciones aplicables por la infracción al presente reglamento se aplicarán en atención a la gravedad del hecho, contexto en el que se producen los hechos y las agravantes y atenuantes que concurran.

**Artículo 13.- Sanciones para Estudiantes.** Las sanciones a aplicar si el infractor es estudiante son las siguientes:

- 1. Amonestación verbal.
- 2. Amonestación escrita.
- 3. Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por el/la Secretario/a General.
- 4. Condicionalidad para el evento de ser un estudiante el/la sancionado/a, quedando en situación de ser suspendido/a, o expulsado/a en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad.
- 5. Suspensión inmediata del curso, actividad académica o Campo Clínico donde el/la sancionado/a hubiere cometido la infracción disciplinaria, debiendo repetir la totalidad del curso, actividad académica o Campo Clínico en el semestre o año académico siguiente.
- 6. Suspensión inmediata de todos los cursos, actividades académicas o Campos Clínicos que el/la sancionado/a esté realizando en el semestre y/o año académico, debiendo repetirlos en su totalidad en el semestre o año académico siguiente.
- 7. Pérdida automática de beneficios económicos otorgados por la Institución
- 8. Suspensión de todos los cursos y actividades académicas por uno o dos períodos académicos, sean éstos semestrales o anuales.
- 9. Expulsión de la Universidad.

**Artículo 14.- Sanciones para Colaboradores.** Si el/la infractor/a es Colaborador/a Administrativo/a o Académico/a Regular:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Traslado de puesto de trabajo, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.
4. Descuento de hasta un 25% de la remuneración diaria del sancionado.
5. Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.
6. Revocación de la jerarquía que se le hubiera otorgado en conformidad a la reglamentación existente en la Universidad.
7. Término anticipado al contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo en caso de existir.

**Artículo 15.- Medidas Provisionales.** En cualquier estado de la investigación, el Consejo Resolutivo sea de oficio o a petición del/a Secretario/a General, podrá ordenar como medida cautelar la suspensión provisional e inmediata, mientras se desarrolla la investigación, dicha medida será aplicable solo respecto de el/la o los/as estudiantes o colaboradores que aparezcan involucrados en los hechos que se investigan, en calidad de denunciados, ello con el fin de velar por el principio de no revictimización. El Consejo podrá, asimismo, y conjuntamente con la suspensión provisional, prohibir además al o los suspendidos el ingreso a las sedes y recintos o dependencias de la Universidad.

La suspensión provisional consistirá en la marginación temporal del/la involucrado/a de toda actividad académica o la realización de teletrabajo, según sea el caso, la que deberá ser notificada inmediatamente, tanto al/la involucrado/a como a la Dirección de Carrera o Jefatura Directa a que éste pertenece, y a la oficina de Registro Curricular y Dirección General de Gestión de Personas. Con todo, la referida suspensión cesará automáticamente al dictarse el sobreseimiento o el fallo según corresponda.

El período de suspensión provisional se imputará a la sanción de suspensión, cuando proceda. Si el/la afectado/a con suspensión provisional es posteriormente absuelto/a o el fallo contiene una sanción inferior a la de la suspensión, deberá concederse al/a afectado/a el derecho de recuperar las actividades curriculares que no haya podido cumplir por causa de la medida aplicada.

Dependiendo de la naturaleza del vínculo contractual o de la calidad del infractor, y previa a la etapa de sanción podrán aplicarse las siguientes medidas previsionales:

1. Imposibilidad de postular y ocupar cargos de representación estudiantil mientras dura la investigación.
2. Inhabilidad para realizar ayudantías, o para participar en intercambios, pasantías, eventos deportivos, trabajos voluntarios, misiones u otros, organizados o patrocinados por la Universidad.
3. Inhabilidad para participar o ser miembro de los Consejos de Facultad;
4. Imposibilidad temporal para postular a becas de capacitación o perfeccionamiento otorgadas por la Universidad, o la pérdida de las mismas;
5. Cualquier otra que determine el/la Secretario/a General.

Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), les serán aplicables las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con la Universidad.

## TÍTULO IV

### DERECHOS Y DEBERES DE LOS INTERVINIENTES.

**Artículo 16.- Derechos de las Personas Involucradas.** Se reconocen los siguientes derechos a los/as involucrados/as en las denuncias suscitadas por el presente reglamento.

- a) Confidencialidad, velando por mantener en plena confidencialidad y/o reserva la identidad de los/as intervinientes de cada proceso junto con la información que de ella derive, durante todo el proceso.
- b) Ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- c) Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- d) Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- e) Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- f) Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- g) Solicitar recursos, reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.
- h) Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadir o amenazarla para que no lo haga.
- i) Recibir orientación, asesoría y acompañamiento psicológico y/o jurídico.
- j) No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- k) Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- l) Solicitar medidas de protección y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
- m) Ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.

### Artículo 17.- 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 y derechos humanos.
- 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 18.- Medidas Administrativas de Protección.** Estas son medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos en su persona.

Es posible solicitar directamente a Secretaría General estas medidas desde el momento de la denuncia, para resguardar la integridad física y psicológica y los derechos de las personas denunciadas, pero sin afectar de forma intensa el derecho de las personas denunciadas a estudiar o trabajar en la Universidad.

Se entenderá para efectos del presente artículo, la siguiente enumeración de medidas de protección no siendo taxativa, las siguientes:

- A. Flexibilidad académica para las personas afectadas (ej. justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones),
- B. Postergación de estudios o interrupción de asignaturas sin reprobarlas.
- C. Separación de espacios físicos.
- D. Redistribución de horarios.
- E. Cambio de sección o asignatura.
- F. Prohibición de acercamiento a determinadas personas en espacios universitarios.
- G. Prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios.
- H. Cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias.
- I. Suspensión preventiva de estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios.
- J. Establecer adecuaciones laborales, tales como la suspensión de funciones.
- K. Brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- L. Destinación transitoria a otro cargo dentro de la universidad.
- M. Suspensión preventiva de funciones para colaboradores o colaboradoras
- N. Suspensión de las funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
- O. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, una vez presentada la denuncia, y puesta en conocimiento de Secretaría General, de oficio se adoptará la medida de adecuación laboral y académica, según sea el caso, y él o la denunciante realizará sus funciones laborales, en modalidad teletrabajo, mientras que las actividades académicas serán realizadas en modalidad online.

**Artículo 19: Medidas de Reparación.** El/ la Secretario (a) General, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13 y 14, podrá determinar alguna medida alternativa de reparación, en atención a los hechos o conductas que dieron origen a la investigación, dichas medidas serán adoptadas en conjunto con la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión.

Serán consideradas como medidas de reparación, sin ser taxativa la enunciación, 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.

## TÍTULO V

### DE LA DENUNCIA.

**Artículo 20.- Denuncia.** Es el acto formal, realizado de manera escrita o verbal, dejando constancia en este último caso, en que se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Para dar curso a una denuncia presentada por un tercero, se requiere la ratificación de la presunta víctima. No obstante ello, y en atención a la eventual gravedad de los hechos denunciados, el/la Secretario/a General, podrá de oficio, solicitar toda gestión investigativa que sea necesaria para reunir antecedentes que den cuenta de los hechos denunciados, y en razón de ello emitirá la respectiva resolución.

**Artículo 21.- Contenido de la Denuncia.** La denuncia deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

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

No obstante, lo anterior, no se deben considerar, en ninguna etapa del procedimiento, preguntas que atribuyan culpa a la víctima, como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso sexual, violencia o discriminación de género, 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.

**Artículo 22.- Acción de Denuncia.** La denuncia puede ser escrita o verbal, en cuyo caso se deberá dejar constancia de aquello, por medios electrónicos o presenciales, y debe contener:



Identificación de la o las personas afectadas y/o denunciantes (nombre, domicilio, contacto, unidad académica). Identificación de la o las personas denunciadas (nombre, unidad académica, y/o datos que permitan su identificación). Un relato general de los hechos, indicando fecha, al menos aproximada, y lugar de ocurrencia. Se tendrá a disposición un formulario de denuncia que se acompaña como anexo al presente reglamento.

**Artículo 23.- Autoridad que Conoce la Denuncia.** Para denunciar situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género se puede dirigir al Vicerrector/a de sede, Director/a UDALBA Santiago, Director/a General de Área, Directora de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, Decano/a, Vicedecano/a o Director/a de carrera a la cual pertenece en el caso en que la víctima sea estudiante.

Si se trata de colaborador o colaboradora o académico o académica regular contratado por la Universidad, la denuncia debe ser presentada ante la Dirección General de Gestión de Personas.

En ambos casos la autoridad respectiva procederá a poner los antecedentes inmediatamente a disposición de Secretaría General para que inicie el examen de admisibilidad.

**Artículo 24.- Formas de Denunciar.** La Universidad del Alba deja a disposición de las personas el correo electrónico [denuncia.derechoshumanos@udalba.cl](mailto:denuncia.derechoshumanos@udalba.cl), además pone a disposición 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).

**Artículo 25.- Denuncia al Sistema Judicial.** Los/as funcionarios/as y académicos/as de instituciones de educación superior están obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal.

**Artículo 26.- Presentación de la Denuncia.** La denuncia realizada por la víctima o un tercero, ante algunas de las entidades indicadas anteriormente, podrá ser hecha en forma escrita o verbal, debiendo completarse el formulario anexo a este reglamento.

**Artículo 27.- Admisibilidad de la Denuncia.** Efectuada la denuncia (verbal o escrita), la autoridad universitaria, pondrá la denuncia y los antecedentes en conocimiento a Secretaría General de la Universidad, con el objeto del análisis de admisibilidad de la misma.

Una vez determinada la admisibilidad o inadmisibilidad de la denuncia, en consideración a la materia, se dictará Resolución por parte de Secretaría General, en cuyo caso, de ser declarada admisible la denuncia, se ordenará instruir la investigación, debiendo contener lo dispuesto en el artículo 29 de este Reglamento.

En caso de declararse la inadmisibilidad, se dictará Resolución de Secretaría General, indicando los fundamentos por los cuales se declara inadmisibile la denuncia y ordenará el archivo inmediato de los antecedentes.

## TÍTULO VI.

### DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

**Artículo 28.- Proceso de Investigación y Sanción de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.** Según el presente Reglamento, corresponderá realizar un proceso de investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género (PIA), cuando los hechos o conductas aparezcan como

infracciones al presente reglamento y a la integridad de las personas, a fin de esclarecer los hechos y determinar la eventual responsabilidad de algún estudiante y/o colaborador/a de la Universidad.

La unidad a cargo del proceso de investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género quedará radicado en la Secretaría General, para asegurar la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, evitando con ello conflictos de interés y/o perjuicios respecto de los hechos investigados y las partes del proceso.

**Artículo 29.- Etapas del Proceso.** El proceso de investigación se desarrolla en las siguientes etapas: Designación del Investigador, aceptación de la función, investigación, formulación de cargos, audiencia de descargos y cierre de la investigación.

El proceso puede extenderse, por voluntad expresa del investigado a etapas de reposición y apelación, en los casos que proceda conforme a este reglamento.

**Artículo 30.- Acción de Denuncia.** El proceso de investigación por acoso (PIA) se inicia con la denuncia del/a afectado/a ante cualquiera de las autoridades mencionadas en el artículo 23 del presente reglamento para ser remitida formalmente a el/la Secretaria/o General y se formalizará mediante resolución emitida por el/la Secretario/a General bajo su firma.

Dicha resolución deberá ordenar la investigación de los hechos denunciados, señalar el nombre del investigador/a y del ministro/a de fe, quienes serán miembros de Secretaría General, y fijar el plazo dentro del cual deberá emitirse el informe de la investigación.

Indistintamente, el investigador/a o el ministro/a de fe deberá ser un abogado/a designado/a por el/la Secretario/a General.

Durante el desarrollo del proceso de investigación, corresponderá al Secretario/a General velar por la normativa estipulada en el presente Reglamento y los principios del debido proceso; podrá además prorrogar plazos, a petición del investigador/a o del ministro/a de fe, decidir solicitudes de recusación, según corresponda, así como pronunciarse sobre otras materias procedimentales.

**Artículo 31.- Investigación.** La investigación será instruida por el investigador/a, quien deberá contar con un ministro/a de fe, este último, conservará foliadas las diversas piezas del expediente y consignará todas las diligencias que se practiquen, por cualquier medio que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información.

La constancia de cada actuación o diligencia deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realizó, las personas que intervinieron, su correo electrónico y dirección actual, una breve relación de la diligencia y la firma del investigador/a y del ministro/a de fe.

**Artículo 32.- Duración de la Investigación.** Notificado vía correo electrónico institucional la resolución que ordena instruir un PIA, el investigador/a, cuenta con dos días hábiles para aceptar el cargo. Luego de eso se procederá a dar inicio a las etapas que correspondan de acuerdo al presente reglamento.

La investigación no podrá durar más de 15 días hábiles contados desde la fecha de la notificación al investigador/a de la resolución que le ordena instruir un PIA y que lo designa como tal. Este plazo podrá prorrogarse por decisión del/a Secretario/a General, exclusivamente a solicitud fundada del investigador/a.

Con todo, dicha prórroga, se podrá solicitar excepcionalmente, por una sola vez y por un plazo máximo de 10 días hábiles.

**Artículo 33.- Obligaciones del Investigador/a.** Corresponde al investigador/a agotar la investigación de los hechos del proceso, recabando para ello todas las pruebas que fuere posible obtener, las que se apreciarán en conciencia y en el marco de la normativa interna correspondiente

y de la legislación chilena vigente.

Para los efectos indicados, el investigador/a examinará los hechos con la mayor acuciosidad, indagando y estableciendo con celo aquellas circunstancias que puedan comprometer o agravar la responsabilidad de algún miembro de la comunidad educativa, como también aquellas que puedan eximirlo de tal responsabilidad o atenuarla. Corresponderá considerar especialmente como atenuantes, la confesión de los hechos y las acciones realizadas, con el objeto de reparar el mal causado.

El investigador/a podrá solicitar antecedentes adicionales o recabar medios de prueba que no hayan sido acompañados, de lo cual quedará constancia en el expediente. Podrá, asimismo, ordenar actuaciones o cualquier otra medida o diligencia adicionales, cuya necesidad apareciera de manifiesto para esclarecer el asunto en cuestión, fijando para su rendición o realización un plazo no superior a 3 días hábiles.

**Artículo 34.- Confidencialidad y Reserva.** La investigación y las actuaciones del proceso serán confidenciales, hasta la notificación de los cargos.

La obligación de confidencialidad pesa sobre todas las personas que en cualquier función o condición concurren, participen o actúen en el proceso.

Con todo, en casos graves y calificados, y cuando así lo aconseje la seguridad de los/as testigos, el investigador/a, por resolución fundada, podrá ordenar que se mantenga reserva permanente sobre el nombre de uno o más testigos determinados, previa autorización expresa del Secretario/a General, en concordancia con la legislación chilena vigente y en particular con las premisas de este reglamento.

**Artículo 35.- Notificaciones.** Toda citación deberá realizarse por escrito al correo electrónico institucional, a fin de dejar expresa constancia respecto de la fecha de su emisión y su contenido, debiendo dejar siempre constancia de la misma en el expediente.

**Artículo 36.- Suspensión de la Citación.** En caso que el investigador considere que existe un impedimento justificado para que la persona citada pueda concurrir a prestar declaración, se suspenderá la actuación y se fijará ésta para otro día y hora dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a esta nueva citación, el investigador dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia.

**Artículo 37.- Otras Citaciones.** El investigador/a estará facultado/a para citar a cualquier miembro de la comunidad educativa, con el fin de entrevistarlo/a. La persona citada deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca de sus dichos. La falta a la verdad o la omisión de hechos directamente relacionados con la investigación, podrá ser sancionada de acuerdo al presente reglamento y a las normas internas.

**Artículo 38.- La Audiencia.** En la audiencia el/la investigador/a y el/a ministro de fe oírán al afectado/a o afectados/as, según corresponda, quienes deberán presentar en forma escrita e individual su defensa, leyéndola en forma íntegra, y acompañar u ofrecer las pruebas que fundamenten la misma. El investigador/a podrá realizar todas las preguntas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de la investigación.

**Artículo 39.- Recusaciones.** Citado el/la estudiante y/o colaborador/a a la entrevista por primera vez ante el investigador/a, podrá aquel/la, dentro de tercer día, formular los motivos de recusación que pudiera tener en su contra de este.

Serán causales de recusación, no siendo la enumeración taxativa, las siguientes:

1. Parentesco consanguíneo en toda la línea recta o colateral hasta el segundo grado.
2. Amistad o enemistad comprobable, o tener el investigador/a un interés personal en la

investigación.

3. Mantener un vínculo ya sea comercial o laboral.
4. En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pudiera afectar la independencia, objetividad y transparencia del proceso.

La solicitud de recusación o remoción será presentada al/la Secretario/a General, quién deberá resolverla dentro del plazo de 3 días hábiles. En caso de ser acogida la solicitud se designará a un nuevo investigador/a. De haberse practicado entrevistas o recopilado pruebas sobre los hechos investigados, corresponderá al investigador/a inicial entregar todo el material recopilado al nuevo investigador/a.

**Artículo 40.- Formulación de Cargos.** Concluido el período de investigación, y habiendo oído previamente al investigado/a, el investigador/a tendrá 3 días hábiles para proceder a formular cargos. Posteriormente, procederá a notificar los cargos al afectado/a o afectados/as dentro de los 3 días hábiles siguientes. Los cargos y la citación a la audiencia de descargos se notificarán simultáneamente.

La notificación se hará mediante correo electrónico institucional. Para este evento, se entenderá notificada la persona a partir del quinto día hábil.

**Artículo 41.- Apoderado/a o Sostenedor/a.** Cualquier estudiante a quien se formule cargos en un PIA, podrá ser acompañado/a por su apoderado/a, o sostenedor/a, quien no podrá intervenir en la audiencia o en cualquier otra diligencia del proceso, lo que deberá ser informado al inicio de la audiencia. En todo caso, siempre existirá la obligación del investigado de concurrir y de realizar las actuaciones en forma personal.

**Artículo 42.- Audiencia de Descargos.** El/la afectado/a deberá contestar los cargos y rendir las pruebas que presente en apoyo de su defensa en la audiencia de descargos que se llevará a efecto ante el investigador/a y el ministro/a de fe, dentro de los 5 días hábiles siguientes contados desde la notificación de los cargos. A petición fundada del afectado/a, este plazo podrá prorrogarse por una sola vez y por un plazo máximo de 3 días hábiles, por decisión del/la Secretario/a General.

**Artículo 43.- Cierre de la Investigación – Informe.** Una vez realizada la audiencia de descargos, o habiéndose practicado las medidas o diligencias adicionales que hubiera ordenado el/la investigador/a, éste tendrá el término de 4 días hábiles para emitir su informe, el que deberá contener la fecha de su dictación, la individualización de todos los participantes del proceso de investigación, la relación de los hechos y circunstancias que hubieran sido objeto de la investigación, la defensa presentada por el afectado/a, el análisis de las pruebas rendidas y las conclusiones que se deriven conforme al mérito de los antecedentes reunidos. En el mismo informe, el/la investigador/a deberá proponer las sanciones que, a su juicio y conforme al mérito del proceso, proceden en el caso concreto.

**Artículo 44.- Revisión del Informe.** El/la Secretario/a General revisará el informe del/la investigador/a, en el plazo de 2 días hábiles, pudiendo solicitar se enmiende algún vicio procedimental manifiesto y relevante para el desarrollo de la investigación, velando por la correcta aplicación del presente reglamento, sin tener, en todo caso, facultad para suprimir, enmendar o corregir pruebas ya rendidas.

Efectuada la revisión o subsanado los vicios de procedimiento, el/la Secretario/a General remitirá el informe a el/la Rector/a para que, en el plazo de 3 días hábiles, resuelva el proceso y emita en conjunto con el/la Secretario/a General la resolución final, debidamente fundada, ya sea archivando los antecedentes o aplicando alguna sanción disciplinaria frente a la infracción acreditada en el proceso.

**Artículo 45.- Resolución Final.** Con el mérito de los antecedentes del proceso, el/la Rector/a, considerando la propuesta del/ Secretario/a General, adoptará alguna de las siguientes medidas:

- A. Sobreseer definitivamente la investigación, si se estimare que no corresponde aplicar sanción alguna.
- B. Sobreseer temporalmente la investigación:
  - Si se estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos o,
  - En el evento de haberse acreditado fundadamente, mediante un informe psicológico o psiquiátrico, la existencia de una patología de salud mental, debiendo cumplirse con el debido tratamiento o terapia, lo cual deberá acreditarse por el/a respectivo/a facultativo/a, incluyéndose en dicho informe la mención que certifique un estado de salud mental compatible con la carrera que cursa. En este caso la investigación se reactivará ante la reiteración de infracciones contenidas en el presente Reglamento.
- C. Aplicar alguna de las sanciones contempladas en el Título III del presente reglamento, conforme al mérito del proceso.

La resolución final será notificada personalmente al/a sancionado/a mediante carta certificada, enviada a la dirección informada por el/a sancionado/a en el expediente, o a la registrada por la Universidad, y/o a su correo institucional o correo personal que este haya aportado durante el procedimiento.

**Artículo 46.- Sobreseimiento.** Si durante cualquier etapa del proceso el investigador/a estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará a el/la Secretario/a General el sobreseimiento temporal o definitivo, quien resolverá la solicitud, previo pronunciamiento de el/la Rector/a mediante resolución fundada y conjunta con este último. Con todo, corresponderá a la Secretaría General llevar un registro de estas decisiones.

**Artículo 47.- Sobreseimiento Temporal.** El sobreseimiento temporal se propondrá o determinará, según corresponda:

- A. Cuando no resulte suficientemente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
- B. Cuando como resultado de la investigación no existe mérito suficiente para formular cargos.

**Artículo 48.- Sobreseimiento Definitivo.** El sobreseimiento definitivo se propondrá o determinará, según corresponda:

- A. Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen infracción a las normas de convivencia educativa.
- B. Cuando aparezca claramente establecida la inocencia del o los/as inculpados/as.
- C. Cuando por cualquier causa cesare definitivamente el vínculo con la Universidad por parte del/a sancionado/a. Sin perjuicio de las acciones legales, judiciales o administrativas que pudieren corresponder.

**Artículo 49.- Reapertura de la Investigación.** Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente sólo podrán reabrirse por resolución fundada del Rector/a, y ante el evento que surjan elementos probatorios nuevos o no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal. En el evento que el cierre de la investigación se haya debido a la ausencia del/a investigado/a, su reincorporación podrá motivar la reapertura.

**Artículo 50.- Registro de Sanciones.** Todas las sanciones establecidas en el presente Reglamento quedarán incorporadas y registradas en la Ficha Curricular del/a estudiante y/o en la hoja de vida del/a trabajador/a según sea el caso.

**Artículo 51.- Compromisos Económicos.** La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al alumno o a su apoderado de los compromisos económicos contraídos con la Universidad.

## TÍTULO VII

### DE LOS RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN.

**Artículo 52.- Reposición o Reconsideración.** El/la denunciado/a solo podrá hacer uso del recurso de reposición o reconsideración para el caso de las sanciones establecidas en el número 1, 2 y 3 de los artículos 13 y 14.

Para efectos de lo anterior, sancionado/a deberá presentar ante el/la Rector/a sus argumentos y fundamentación dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución.

En el caso de cualquier otra medida impuesta al/a sancionado/a, procederá el mismo recurso ante el/la Secretario/a General, interpuesto en el plazo de 3 días hábiles desde la respectiva notificación.

**Artículo 53.- Apelación.** Procederá el recurso de apelación en contra de las resoluciones que apliquen las sanciones de los artículos 13 y 14 respecto de los numerales no señalados en el artículo anterior.

En los casos señalados, la apelación deberá interponerla el/la sancionado/a ante el Rector, por escrito y de manera fundada, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la respectiva notificación, y será resuelta por el Consejo Resolutivo. La sesión de este Consejo se deberá realizar en un plazo máximo de 7 días hábiles a la notificación de la apelación. En contra de la resolución definitiva del Consejo no procederá recurso alguno.

## TÍTULO FINAL.

**Artículo 54.- Situaciones no previstas.** Los casos especiales y situaciones no previstas en el presente Reglamento serán resueltos por el/la Secretario/a General de la Universidad, mediante resolución fundada.

**Artículo 55.- Plazos.** Los plazos que establece el presente Reglamento serán siempre individuales y de días hábiles. No se consideran días hábiles los sábados, domingos, festivos y los feriados académicos.

**Artículo 56.- Vigencia.** Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento entrarán en vigencia a contar de la dictación del respectivo Decreto Universitario 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.

---

ANEXO

FORMULARIO DE DENUNCIA

Nombre completo:
RUT:
Fecha:
Teléfono de contacto:
Correo electrónico Institucional:
Correo electrónico personal:
Sede:
Carrera (si es que aplica):
Cargo (si es que aplica):
Identidad del/a o los/as denunciados/as (si es que maneja algún dato):

Relato de los hechos (describa lo ocurrido haciendo indicación, si es que sabe, de la hora, día y lugar)

Firma:

Autoridad que recibe la denuncia (nombre y firma):