

---

**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. Relevancia 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.