

**PROMULGA ACUERDOS N° 2132 DE LA JUNTA DIRECTIVA.**

**APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

**DECRETO EXENTO N° 00.630/2022.**

Arica, 13 de septiembre de 2022.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto.

**VISTO:**

Lo dispuesto en el DFL N°150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N°6, ce 2019 de la Contraloría General de la República, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N° 0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N° 0.01/2018, de abril 23 de 2018; Ley 21.369, Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, Acuerdo de Junta Directiva N° 2132, de fecha septiembre 09 de 2022, los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el N°2, del artículo 13° del D.F.L. N°150 ya citado en relación con el Decreto TRA N° 335/30/2022, de agosto 05 de 2022.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y al cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, creada por D.F.L N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación.

Que, a partir de la promulgación de la Ley 21.369, en noviembre de 2021 en diversas instancias se ha desarrollado un trabajo triestamental que culminó con la elaboración de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, la cual fue finalmente aprobada en mayo de 2022

Que, en agosto de 2022 se implementó una segunda etapa para analizar la implementación de esta política, así como de los modelos de prevención y de investigación y sanción y realizar las modificaciones pertinentes conforme el mandato de la Ley 21.369. Esta etapa culminó en septiembre de 2022 con la aprobación del proceso de modificación de la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, el Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento

de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este proceso tuvo un carácter triestamental, con equilibrio entre los estamentos y con paridad.

Que, en Sesión extraordinaria de Junta Directiva, realizada con fecha 09 de septiembre de 2022, se acuerda aprobar la por unanimidad de los integrantes presentes la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamento de Procedimientos Disciplinarios Iniciados por Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de acuerdo a la exposición realizada por la Dirección de Equidad de Género, Dra. Vanessa Jara Labarthe.

### **DECRETO:**

1.- Promulgase Acuerdo N° 2132 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N° 205, realizada el 09 de septiembre de 2022, cuyo tenor es el siguiente:

### **ACUERDO N° 2132**

Atendida la proposición del Rector de la Universidad, Sr. Emilio Rodríguez Ponce, se acuerda por unanimidad de los Directores presentes; Sra. Yuny Arias Córdova, Sra. Milagros Almonte Delgado, sr. Horacio Díaz Rojas, Sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado, aprobar la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamento de Procedimientos Disciplinarios Iniciados por Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, documento compuesto de 33 páginas rubricadas por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo.”

2.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.

  
**PAULA LEPE CAICONTE**  
Secretaria de la Universidad

  
**JENNIFFER PERALTA MONTECINOS**  
Rectora (s)

JPM.PLC.plc

  
14 SEP 2022



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*

UNIVERSIDAD DE TARAPACA  
JUNTA DIRECTIVA  
ARICA - CHILE

## **CERTIFICADO**

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión extraordinaria N° 205 de Junta Directiva, realizada el 09 de septiembre de 2022, se adoptó el siguiente acuerdo:

### **“ACUERDO N° 2132**

Atendida la proposición del Rector de la Universidad, Sr. Emilio Rodríguez Ponce, se acuerda por unanimidad de los Directores presentes; Sra. Yuny Arias Córdova, Sra. Milagros Almonte Delgado, sr. Horacio Díaz Rojas, Sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado, aprobar Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamento de Procedimientos Disciplinarios Iniciados por Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, compuesto de 33 páginas rubricadas por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo.”

**ARICA**, 09 de septiembre de 2022.

  
**PAULA LEPE CAIGONTE**  
Secretaria de la Universidad



PLC/plc



**POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA  
VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO,  
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS  
SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y REGLAMENTO DE  
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR  
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**





## INDICE

1. Introducción	3
2. Normativa internacional, nacional e institucional que sustenta la política integral	3
2.1 Internacional	3
2.2 Nacional	4
2.3 Institucional	5
3. Componentes de la política integral	6
3.1 Objetivo de la política integral	6
3.2 Alcance de la política integral	6
3.3 Modelos que componen la política integral	7
3.3.1. Modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.	7
3.3.2. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas en la Universidad de Tarapacá.	9
4. Normativa institucional asociada a la ley 21.369	15
4.1 Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá	15
4.2 Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá	22





## 1. Introducción

La Universidad de Tarapacá, en su rol de institución pública, ha avanzado progresivamente en un proceso de cambio estructural gradual, a través del establecimiento de una institucionalidad que reconozca e incorpore el enfoque de derechos y la perspectiva de género en todo su quehacer. Con relación al compromiso institucional con el fortalecimiento de espacios universitarios libres de cualquier forma de violencia, y en particular de violencia de género, asumió la tarea de implementar la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

En consecuencia, se desarrolló un trabajo colaborativo y triestamental dirigido a la construcción de una política integral orientada a “prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual 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” (artículo 1, Ley N°21.369). Su primera versión fue aprobada mediante decreto exento N° 270/2022, con fecha 5 de mayo de 2022.

Esta Política contiene un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y tiene como propósito el establecimiento de acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. A su vez, cuenta con una estrategia de comunicación, a fin de garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos por todos los integrantes de la Universidad de Tarapacá.

## 2. Normativa internacional, nacional e institucional que sustenta la política integral

### 2.1 Internacional:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**

Fue aprobada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por Chile en 1989. Este instrumento internacional ha servido de base para abordar, promover y defender los derechos humanos de las mujeres, con el fin de asegurar espacios libres de discriminación contra la mujer. La CEDAW determina en su artículo 10° un abanico de acciones y medidas para eliminar esta discriminación, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el sistema educativo en todos los niveles, así como también condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en estos espacios educacionales.

- **Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (1960)**

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión celebrada en París en 1960, crea esta convención considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el primer instrumento jurídico internacional que aborda ampliamente la educación, determinándola como un derecho fundamental, en donde los Estados se obligan a erradicar la discriminación en estas esferas, donde se incorpora el sexo como una forma de discriminación. Para abordar la discriminación en el ámbito educacional propone una serie de medidas que buscan entregar equidad a las condiciones de las y los estudiantes. Esta Convención guarda sus bases en los derechos de igual acceso, no discriminación y educación universal (UNESCO).

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).**

Este tratado fue adoptado en Brasil, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), y se constituye como un eje fundamental que tienen los Estados para la erradicación, prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, reconociendo que estas formas de accionar vulneran los derechos de esta parte de la población. A través de acciones afirmativas, la convención busca modificar estructuras socioculturales mediante prácticas educativas exentas de estereotipos de género, que permitan transformar las relaciones entre hombres y mujeres en todo nivel. Es así como el artículo 8° de esta convención señala





que una de las formas que debe adoptar cada Estado es la creación de programas educacionales formales y no formales para la modificación de las condiciones de género existentes, las cuales buscan la superioridad o inferioridad de un género respecto a otro, los cuales profundizan la violencia contra la mujer la mujer (Ministerio de Educación, s.f).

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015)**

Estas son metas internacionales impulsadas por Naciones Unidas para el período 2015-2030, que buscan que los Estados integrantes desarrollen acciones para erradicar la pobreza, proteger al planeta, como así también garantizar la paz, la prosperidad y la equidad de género. Esta agenda internacional está compuesta de 17 objetivos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible a través de tres elementos esenciales: crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental (Naciones Unidas, 2015).

En este sentido, los objetivos vinculantes para este modelo institucional, son el N°4 sobre Educación de Calidad y el N°5 sobre Igualdad de Género. El objetivo N°4 invita a los Estados a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo las oportunidades de aprendizaje para todas y todos. Por su parte el objetivo N° 5 reconoce la discriminación contra las mujeres y que la vulneración de estos derechos, además es un retroceso para el desarrollo sostenible. Por lo que este objetivo establece alcanzar la equidad de género en todos los espacios, para así conseguir la igualdad y empoderamiento para esta parte de la población.

## 2.2 Nacional

- **Constitución Política de la República de Chile (1980)**

Nuestra Carta fundamental determina expresamente la igualdad y la dignidad de las personas, así el artículo 1° indica que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Señala además, en los derechos y deberes constitucionales, en el artículo 19 N°2 la igualdad ante la ley: “En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley”. Esta garantía constitucional implica el derecho de toda persona a no ser discriminada por razones subjetivas u otras que resulten jurídicamente relevantes, por lo que es un mandato continuo para los órganos de la administración del Estado. Así las cosas, las diferencias introducidas por el género son aspectos culturales y subjetivos que generan diferencias, y que pueden reproducirse en las instituciones.

- **Ley General de Educación N° 20.370 (2009).**

La norma expresamente señala en su artículo 11° la no discriminación, la equidad y la protección de la maternidad y paternidad en todo establecimiento educacional.

- **Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012).**

Conocida como “Ley Zamudio”, esta norma genera una definición de discriminación arbitraria, la cual puede producirse por toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, motivada por el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión del género, entre otras causales. Introduce, además, una acción especial de carácter cautelar, cuyo objetivo es prevenir y corregir la vulneración de un derecho que se ha visto afectado por alguna acción u omisión injustificada.

- **Ley N° 20.845 de Inclusión Escolar (2015).**

Determina a la educación integral como una de las maneras óptimas para incluir cada uno de los aspectos del desarrollo humano en el ámbito educativo. Promueve espacios libres de discriminación y busca transformar la escuela en espacios de encuentro social, lo que permite abordar los cambios culturales entorno a la equidad de género (Ministerio de Educación, s.f).

- **Ley N° 21.094 Sobre Universidades Estatales (2018).**

La ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales indica en el artículo 5° una multiplicidad de principios que guiarán el ejercicio de estas instituciones de educación superior. Por ejemplo, señala que la equidad de género será uno de los principios por los cuales la institución desarrollará su quehacer. Incorpora además en el artículo 49° el marco de respeto por el cual las





universidades deben transitar, así señala: “Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado”. En virtud de lo anterior, las universidades del estado, se rigen bajo el principio de la no discriminación, promoviendo a través de sus políticas, programas y normativa la dignidad de las personas que son parte de la comunidad.

- **Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018).**

Esta ley viene a reconocer y proteger a los derechos fundamentales de aquellas personas que su sexualidad no era representada por su identidad de género, produciendo múltiples formas de discriminación. La norma define que se entenderá por identidad de género, en su artículo 1° “Para efectos de esta ley, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento”. Se fundamenta la ley, a través de principios relativos a la identidad de género, como el principio de la no patologización, principio de la no discriminación arbitraria, principio de la confidencialidad, principio de la dignidad en el trato, principio del interés superior del niño/a, principio de la autonomía progresiva (artículo 5°), lo cual viene a ampliar los marcos normativos con principios que se ajustan al enfoque de derechos humanos.

- **Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).**

El 15 de septiembre del presente año se publica en el Diario Oficial la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la discriminación, y la violencia de género en educación superior, norma que luego de una profunda discusión parlamentaria viene a complementar lo dispuesto en la Ley N° 21.094 de Universidades Estatales y todo el ordenamiento jurídico vigente que existe sobre la materia de acoso sexual en los diversos espacios universitarios, buscando prevenir, reparar, sancionar, elaborar políticas y protocolos de manera participativa, con paridad de género, para erradicar toda discriminación, violencia de género y acoso sexual en el ámbito académico. La ley determina una serie de obligaciones para las Instituciones de Educación superior del país, con el objetivo de generar políticas, modelos y programas que permitan erradicar el acoso sexual de las comunidades universitarias, por comprender que son acciones que vulneran los derechos humanos de las personas que conforman las universidades.

### 2.3 Institucional

- **Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá (2021).**

Documento aprobado mediante Decreto Exento N°00.361/2021, de fecha 17 de mayo de 2021, que promulgó el Acuerdo N°2044 de la Junta Directiva, y que ratificó el nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá. Este instrumento es el resultado del trabajo de una comisión triestamental, cuya creación fue aprobada mediante Resolución Exenta VRD N°C.001/2021 con fecha 11 de enero de 2021. Esta comisión sesionó los días 4, 5, 6 y 11 de enero de 2021, teniendo como objetivo analizar el protocolo vigente y proponer modificaciones para perfeccionar el instrumento, de manera participativa y amplia, respondiendo al compromiso institucional de erradicar todas aquellas prácticas que atenten contra la dignidad de las personas y de avanzar hacia una institución que respete los derechos humanos de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria.

- **Política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá (2019).**







Instrumento aprobado mediante Decreto Exento N°00.766/2019, de fecha 22 de julio de 2019, que Aprueba política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá, el cual determina un procedimiento para modificar el nombre registral que represente la identidad de género de la o el solicitante. Este instrumento viene a reconocer las diversas situaciones de discriminación por las cuales atraviesan las personas cuyo nombre legal no coincide con su identidad de género, y que estas se reproducen en la comunidad universitaria. Concreta así la Universidad de Tarapacá con la puesta en marcha de esta política, la normativa nacional e internacional respecto a la materia.

- **Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá (2021).**

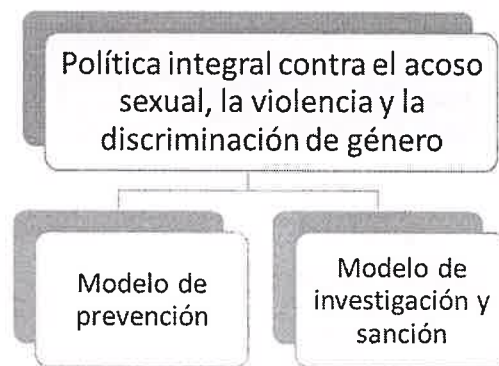
Mediante Resolución Exenta VRA N° 0.166/2021 de fecha 30 de junio de 2021, se aprueba el Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá, instrumento que contiene las acciones a ser implementadas por la comunidad universitaria para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género. El modelo se sustenta en tres pilares: género como derecho humano en la educación superior, educación no sexista e inclusiva como principio orientador del proceso de enseñanza, y equidad de género para la democracia.

- **Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá (2022).**

La Política de Equidad de Género (PEG) de la Universidad de Tarapacá, aprobada mediante decreto exento N°190/2022 se establece como un marco que contiene acciones consideradas indispensables para promover e instalar la perspectiva de género, el principio de igualdad y no discriminación, los derechos humanos y todos aquellos elementos que permitirán la construcción de espacios universitarios con equidad, inclusivos y diversos. Esta política está en línea con la misión, visión y propósito estratégico de la Universidad.

Esta política ha sido diseñada con el propósito de incidir estratégicamente en la cultura institucional, las prácticas cotidianas y todo el ámbito de acción de la Universidad de Tarapacá, institucionalizando la perspectiva de género como marco regulador de las relaciones entre todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

### 3. Componentes de la política integral



#### 3.1 Objetivo de la política integral

Promover acciones en los ámbitos de prevención, información, sensibilización, investigación, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, en la Universidad de Tarapacá.

#### 3.2 Alcance de la política integral





Esta política comprende todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, postítulo y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o mantengan cualquier vínculo contractual con la Universidad de Tarapacá.

### 3.3 Modelos que componen la política integral

#### 3.3.1. Modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.

El presente modelo incorpora las siguientes medidas mínimas<sup>1</sup>:

<p><b>1. Diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Tarapacá (artículo 5° letra a, Ley N° 21.369).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se llevará a cabo un diagnóstico que identifique las relaciones de género y la presencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad de Tarapacá, tomando como referencia el diagnóstico de relaciones de género, fase estadística, realizado en 2021 por la Dirección de Equidad de Género.</li> </ul> <p>Los resultados que entregue el diagnóstico de relaciones de género, acoso sexual, violencia y discriminación de género deberán ser considerados como un insumo para la generación de las políticas, la definición de programas y el establecimiento de protocolos de acción en nuestra casa de estudios.</p> <p>Este diagnóstico deberá ser actualizado cada dos años, y su elaboración estará a cargo de la Unidad especializada de prevención, la Dirección de Calidad Institucional y otras direcciones pertinentes.</p>
<p><b>2. Medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 5° letra b, Ley N° 21.369).</b></p> <p>En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de Unidad especializada de prevención, al alero de la Dirección de Equidad y Género, que será la encargada de diseñar, ejecutar, supervisar y evaluar las acciones contenidas en el modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esta unidad deberá contar con profesionales que tengan formación en derechos humanos y perspectiva de género.</li> <li>Creación de un registro de medidas disciplinarias, que incluya información sobre personas que hayan sido sancionadas con relación a las materias de la ley 21.369.</li> <li>Incorporación de la normativa referida a acoso sexual, violencia y discriminación de género 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 (Artículo 9° ley 21.369).</li> <li>Asesorías, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas y derivación hacia instancias de atención psicológica y/o jurídica.</li> </ul>
<p><b>3 Actividades y campañas permanentes de difusión, sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros (artículo 5° letra c, Ley N° 21.369).</b></p> <p>En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de sensibilización, desnaturalización del acoso sexual, la discriminación de género y la violencia de género con el objetivo de favorecer espacios e interacciones libre de violencias. Estas actividades podrán incluir:</li> </ul>

<sup>1</sup> artículo 5° de la Ley N° 21.369





- Elaboración de guías rápidas, afiches, sellos de alerta y manuales de buenas prácticas para las relaciones de género y buen trato y la difusión de los materiales gráficos en lugares estratégicos en cada uno de los campus de la Universidad.
- Creación de cápsulas en la intranet institucional con frases educativas sobre prevención de la violencia de género y acoso sexual.
- Difusión y sensibilización permanente en las redes sociales de nuestra casa de estudios con frases breves, claras y potentes a través de boletines, Facebook, Instagram, Twitter, etc.
- Creación de campañas informativas sobre las fases de implementación, monitoreo y evaluación de los objetivos y lineamientos de la Política de Género dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- Realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades, para los distintos sectores de la comunidad universitaria tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen violencias de género, en coordinación con las unidades académicas y de gestión de la universidad.
- Campaña anual de actividades de difusión, sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género que incluya:
  - Difundir información sobre la conceptualización del acoso sexual y otras violencias en el ámbito académico, sus causas, manifestaciones y consecuencias; derechos humanos y discriminación de género y su impacto en distintos ámbitos, tales como el político, social y cultural.
  - Dar a conocer los objetivos y acciones que generan las direcciones y/o unidades de género a nivel institucional a través de, por ejemplo, los procesos de inducción institucional a estudiantes, personal académico y administrativo.

**4 Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la Universidad de Tarapacá, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna. (Artículo 5° letra d, Ley N° 21.369).**

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Diseño, e implementación de un modelo de prevención que permita coordinar y llevar a cabo la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, a fin de incorporar progresivamente en la Universidad de Tarapacá la promoción de los derechos humanos y la dignidad de las personas, promoviendo espacios universitarios libres de estereotipos, acoso, discriminación y violencia de género.
- Desarrollo e implementación de un Programa de capacitación y especialización en derechos humanos, violencia, acoso sexual y discriminación de género, para autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, personal y estudiantes de la Universidad de Tarapacá, que contenga:
  - cursos de capacitación obligatoria a directivos/as, académicos/as y funcionarios/as de gestión en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género, los cuales serán incorporados al plan anual de capacitaciones institucionales.
  - cursos de capacitación obligatoria a estudiantes de pregrado y postgrado en materia de derechos humanos, violencia, discriminación de género y lenguaje inclusivo, los cuales se realizarán en el primer y segundo semestre.
- Diseño de actividades de formación para profesores sobre estrategias de prevención de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria, entre otros temas de relevancia en relación con la equidad de género.
- Desarrollo de Diplomado en género y derechos humanos.

**5 Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la Institución. (Artículo 5° letra e, Ley N° 21.369).**





En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones

- Incorporar contenidos sobre derechos humanos, violencia, acoso sexual, y discriminación de género, en los planes de estudio y mallas curriculares de pregrado y postgrado, elaborar perfiles de egresso que incorporen perspectiva de género en procesos de renovación y ajuste curricular, revisión de los programas de asignatura para incluir bibliografías paritarias, e institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Se deberá generar una comisión técnico/académica que apoye el diseño, la ejecución y el monitoreo de esta política de trabajo, lo que idealmente se pueda implementar a nivel de todas las facultades.

**6 Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de la Institución. (Artículo 5° letra f, Ley N° 21.369).**

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Creación de Plan de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo.
- Desarrollo de actividades de inducción a estudiantes que incorporen mecanismos de detección precoz y de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Desarrollo de actividades de inducción a funcionarios/as de gestión y académico/as de reciente ingreso.
- Adecuación de procesos de selección y contratación de personal académico incorporando una entrevista psicológica a todos/as los/as postulantes en concordancia con las actuales políticas y lineamientos jurídicos sobre la prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

**3.3.2. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas en la Universidad de Tarapacá.**

El presente modelo incorpora las medidas que se indican a continuación:

**1 Procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basado en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización. (Artículo 6° letra a, Ley N° 21.369).**

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Actualización del protocolo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad De Tarapacá, aprobado mediante el Decreto Exento N° 00.361/2021, asegurando un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, estableciendo condiciones para la denuncia y su tratamiento, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

**2 Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones. (Artículo 6° letra b, Ley N° 21.369).**





En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Creación de unidad especializada de investigación y sanción. Esta unidad deberá estar integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y deberá disponer de recursos humanos y presupuestarios suficientes, y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

La unidad especializada, tendrá dentro de sus funciones resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución. La unidad especializada que curse investigaciones en materia de acoso sexual y violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

**3. Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.**

**3.1 Definición de conductas de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación de género (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).**

**Definiciones de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación de género**

Acoso Sexual	Violencia de género	Discriminación de género
El modelo singularizado utilizará la definición de acoso sexual establecida en el artículo 2° de la Ley N° 21.369 que indica: 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.	En el marco de la Ley N° 21.369, constituye violencia de género 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.	Para los efectos de la Ley N° 21.369, se entenderá por discriminación de género toda 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.





Definiciones de conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación de género		
<p><b>Acoso Sexual</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales. Propositiones sexuales. Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.</li> <li>2. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.</li> <li>3. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.</li> <li>4. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.</li> <li>5. Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución, entre otras.</li> </ol>	<p><b>Violencia de género</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Violencia Física: Castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación en razón del género. Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, entre otros.</li> <li>2. Violencia sexual: manifestada a través del acoso sexual, según la definición entregada por la presente política, es decir, 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, manifestado mediante las conductas descritas en la columna precedente.</li> </ol>	<p><b>Discriminación de género</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comentarios, palabras o chistes humillantes en virtud de la identidad o expresión de género u orientación sexual, sean presenciales o por medios digitales.</li> <li>2. Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia o transfobia.</li> </ol>
<p><b>3.2 Sanciones asociadas a las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género. (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369):</b></p>		
<p>El régimen sancionatorio asociado a las conductas de acoso sexual, violencia de género y Discriminación de género estará compuesto por las siguientes medidas:</p>		





1. Del personal académico: Las situaciones de acoso sexual, la discriminación de género y violencia de género generadas por parte del personal académico serán consideradas en el marco del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
2. De los/las funcionarios/as de gestión: las situaciones de acoso sexual, la discriminación de género y violencia de género generadas por parte de los/las funcionarios/as de gestión serán consideradas en el marco de lo dispuesto en el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
3. De los estudiantes: cuando las denuncias se dirijan contra uno o más estudiantes de esta casa de estudios, será de aplicación lo previsto en el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
4. Con todo, tratándose de procedimientos disciplinarios que digan relación con alguna de las materias tratadas en la Ley N° 21.369, el protocolo de actuación vigente o el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, dichas regulaciones se aplicarán preferentemente sobre las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y las disposiciones de la presente política, el protocolo de actuación, así como de cualquier otra normativa interna vigente.

Estudiantil	Académico	Funcionarios de gestión
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Amonestación verbal.</li> <li>● Amonestación por escrito.</li> <li>● Pérdida de beneficios académicos; de bienestar u otros.</li> <li>● Suspensión.</li> <li>● Expulsión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Censura</li> <li>● Multa</li> <li>● Suspensión del empleo</li> <li>● Destitución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Censura</li> <li>● Multa</li> <li>● Suspensión del empleo</li> <li>● Destitución.</li> </ul>

### 3.2 Sanciones complementarias:

Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en esta política integral y el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género indicadas en el numeral anterior, la persona designada para la investigación podrá proponer a la autoridad con potestad disciplinaria para su posterior decisión, entre otras, las siguientes medidas disciplinarias:

- La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones para la persona denunciada
- La remoción en el cargo para funcionarios ad-honorem, en el caso de funcionarios/as de gestión y académicos.
- La cesación de funciones para los prestadores de servicios a honorarios.
- La imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional.
- La pérdida de distinciones honoríficas.
- La suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

### 3.3 Circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometa estos actos. (Artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).





Con el fin de aplicar un debido proceso considerando la ocurrencia de los hechos y la gravedad de su alcance, tanto la autoridad competente como la persona designada para la investigación podrá ponderar las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad administrativa o estudiantil de quienes cometan estos actos.

**Eximente o Atenuante**

Podrá considerarse como Eximente o Atenuante de responsabilidad, la circunstancia de tener el/la denunciado(a) algún tipo de discapacidad intelectual declarada por el órgano competente.

**Agravantes**

Podrá considerarse como circunstancia agravante si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica, el haber sido denunciada y sancionada por conductas de la misma naturaleza, y el haber actuado bajo la influencia del alcohol o las drogas.

**4. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.(Artículo 6° letra d, Ley N° 21.369).**

**4.1 Medidas dirigidas a proteger a las víctimas :**

Con el objetivo de proteger y acompañar a las denunciadas y/o víctimas dentro del protocolo de actuación se prevén las siguientes medidas:

- La suspensión de funciones según lo previsto por el Estatuto Administrativo y la reglamentación universitaria.
- La destinación transitoria a otras funciones dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as
- La suspensión preventiva de la persona denunciada respecto de estudiantes.
- Adecuaciones académicas o funcionarias con el fin de limitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.
- Coordinación entre la unidad especializada de investigación y Unidad especializada de prevención para la asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, de acuerdo con lo descrito en los beneficios universitarios.

La Unidad de Prevención y la Unidad de Investigación serán las encargadas de gestionar y llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

Se deberá acompañar a las personas denunciadas con el fin de sensibilizar sobre las conductas del presente instrumento. Esta atención deberá ser coordinada por la unidad de prevención.

**4.2 Medidas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación:**

Las medidas contempladas en este ámbito son las siguientes:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
3. 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;
4. 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;
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien decretarse por la casa de estudio, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia.

**5. Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los Derechos humanos (artículo 6° letra e, Ley N° 21.369):**







Los principios rectores de la atención a personas afectadas por acoso sexual, discriminación de género y violencia de género son los siguientes:

1. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.
2. Respeto: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que deben realizar.
3. Confidencialidad: se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresa. Así mismo y hasta que se realice el proceso que ratifique o rectifique la denuncia se deberá preservar la confidencialidad de los datos de la persona denunciada.
4. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.
5. No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.
6. Diligencia y celeridad: la investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

La Unidad especializada de prevención será la encargada de recibir las denuncias sobre las materias o causales reguladas en el Protocolo de actuación y en la Ley N° 21.369, concentrando las denuncias para su registro, seguimiento y derivación a las autoridades competentes. Será esta unidad la responsable de garantizar el tratamiento reservado de la denuncia apoyando en todo el proceso a cada una de las personas intervinientes, haciendo compatible la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los Derechos Humanos. En este sentido, se realizarán capacitaciones a las autoridades correspondientes de cada una de estas obligaciones.

La unidad especializada de investigación y sanción además deberá garantizar durante todo el proceso de investigación el tratamiento reservado de los elementos mencionados anteriormente. La Universidad de Tarapacá, a través de la unidad especializada de investigación y sanción, deberá propiciar espacios de formación y sensibilización respecto de la reserva de las denuncias y del principio de confidencialidad, favoreciendo siempre la realización de las mismas.

**6. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización (artículo 6° letra f, Ley N° 21.369):**

Las medidas contempladas en este ámbito son las siguientes:

- Creación de la Unidad especializada para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que tendrá las funciones señaladas en la ley N°21.369, u otra normativa pertinente, y su manual de funcionamiento.  
Esta unidad deberá estar integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y deberá disponer de recursos humanos y presupuestarios suficientes, y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

La unidad especializada, tendrá dentro de sus funciones resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución. La unidad especializada que curse investigaciones en materia de acoso sexual y violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.





- Para asegurar el desarrollo y avance de las respectivas investigaciones y sus fines, la Universidad de Tarapacá elaborará un manual de procedimiento, referido a tramitación de procedimientos sumariales vinculados al protocolo de actuación y a las materias contenidas en la Ley N° 21.369, que será utilizado por la unidad especializada referida en el presente modelo, estableciendo en dicho manual las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización teniendo en cuenta la perspectiva de género y Derechos Humanos. Dicho manual será elaborado por la unidad especializada de investigación y sanción.

**7. Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente artículo, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste (artículo 6° letra g, Ley N° 21.369).**

La unidad de prevención realizará capacitaciones para toda la comunidad universitaria sobre la política integral sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género como de cada uno de sus modelos. Esto en concordancia con lo establecido en el modelo de prevención.

Asimismo, determinará un plan de convivencia universitaria, el cual contendrá las normas relativas a la política como otras materias vinculadas y se encontrará disponible para toda la comunidad en la página web de la Universidad.

**8. Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas (artículo 6° letra h, Ley N° 21.369).**

El proceso garantiza a las personas denunciantes y denunciadas el acceso a las piezas de la investigación desde la formulación de cargos, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

Considera además lo establecido en el inciso 2° del artículo 49 de la Ley N° 21.094 que señala: "Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado."

#### 4. Normativa institucional asociada a la ley 21.369

##### 4.1 Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá

Conforme al artículo 3° de la Ley N° 21.369 y a los criterios orientadores establecidos por la Superintendente de Educación Superior (S), en Of. Circular N° 00001 de fecha 08 de julio de 2022, que da respuesta a aquellas dudas que las instituciones fiscalizadas han planteado en relación al entendimiento e implementación de dicha ley, la política integral no necesariamente se debe traducir en un solo cuerpo normativo.

No obstante, con el objeto de entregar a la comunidad educativa información clara y completa sobre la reglamentación interna de la Universidad de Tarapacá en esta materia y, a la vez, facilitar su adecuada fiscalización por parte de la referida Superintendencia, se contempla la incorporación de todas las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en un documento unificado, puesto a disposición de la comunidad universitaria, a través de canales ágiles y expeditos.

Se presenta el protocolo de actuación, en un texto refundido, a fin de dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto:





## PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

### Título I. Preámbulo

En 2018 la comunidad de la Universidad de Tarapacá, tras un proceso colaborativo y participativo encabezado por la mesa de trabajo "Mujeres, Equidad y Universidad", creada mediante Decreto Exento N°00.490/2018 con fecha 29 de mayo de 2018, concluyo que era necesario contar con un instrumento que estableciera un modo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluyendo el acoso sexual, el acoso laboral y a discriminación arbitraria, de manera de facilitar el proceso de investigación sanción de los mismo y que, al mismo tiempo, promoviera su prevención.

El protocolo de actuación fue instalado mediante el Decreto Exento N°00.884/2018 que promulgó el acuerdo N°1902 de la Junta Directiva, que aprobó el protocolo de actuación. La finalidad del protocolo fue fijar altos estándares en las materias antes mencionadas y un riguroso procedimiento que minimizara la ocurrencia de hechos que configuran atentados a la dignidad humana, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, a través de un procedimiento mediante el cual se pudieran facilitar y formalizar los instrumentos de denuncia e investigación para todas las personas que conforman la Universidad de Tarapacá, asegurando un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, a través del establecimiento de condiciones para la denuncia y su tratamiento y, al mismo tiempo, comprometiendo acciones para la formación y capacitación en derechos humanos y genero para contribuir a una comunidad universitaria basada en el buen trato y respeto mutuo entre todas y todos.

En 2020, a dos años de la promulgación del protocolo de actuación, se hizo necesario revisar la implementación del instrumento, por lo que la Dirección de Equidad de Género presentó una propuesta para la conformación de una comisión triestamental, cuya creación fue aprobada mediante Resolución Exenta VRD N°0.002021 con fecha 11 de enero de 2021. Esta comisión sesionó los días 4, 5, 6 y 11 de enero de 2021, teniendo como objetivo analizar el protocolo vigente y proponer modificaciones que perfeccionan el instrumento, de manera participativa y amplia, respondiendo al compromiso institucional de erradicar todas aquellas prácticas que atenten contra la dignidad de las personas y de avanzar hacia una institución que respete los derechos humanos de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria.

En 2021 se promulgó la Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, genero, identidad y orientación sexual. El propósito de la ley es el establecimiento de acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, establece el ajuste de las normativas institucionales a partir de lo mandatado por la Ley 21.369 y otros documentos emanados de la Superintendencia de Educación Superior.

En este sentido, y de acuerdo con lo ordenado por el Rector de la Universidad de Tarapacá, Dr. Emilio Rodríguez Ponce, en carta REC N°1.343/2022, de julio 25 de 2022, de conformidad a lo expuesto por el Superintendente de Educación Superior (S),





en Of. Circular N° 00001, de fecha 08 de julio de 2022, que da respuesta a aquellas dudas que las instituciones fiscalizadas han planteado en relación al entendimiento e implementación de la Ley N°21.369, y habiéndose promulgado por Decreto Exento N°00.270/2022, de fecha 05 de mayo de 2022, el acuerdo N°2095 de la Honorable Junta Directiva que Aprueba la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad de Tarapacá, se sugiere modificar lo dispuesto en el señalado instrumento en el siguiente tenor:

## Título II. Conceptos/Definiciones

Para identificar los actos que atenten contra la dignidad de las personas sin limitar la ocurrencia de otras acciones que afecten a integrantes de la comunidad universitaria, para efectos del protocolo y según lo establecido en la normativa nacional e internacional, se entenderá por:

**Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación 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.

**Acoso sexual:** El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

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.

**Discriminación de género:** Toda 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.

## Título III. Disposiciones generales

### Artículo 1° Disposiciones preliminares

Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo no constituyen en caso alguno una limitación al ejercicio de la libertad de cátedra, entendida como una determinación de las garantías constitucionales de la libertad de expresión y de libertad de enseñanza, las que sin embargo deberán interpretarse armónicamente con el debido respeto a los demás derechos constitucionales reconocidos, en especial considerando el principio de igualdad y no discriminación que emerge de los tratados internacionales, evitando un ejercicio abusivo del derecho.

### Artículo 2° De la unidad especializada de investigación y sanción

La unidad especializada de investigación y sanción estará integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y dispondrá de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

En cumplimiento de sus funciones deberá resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, y deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos, materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.





### Artículo 3° Denuncias

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

- 1) Antecedentes e identificación de la persona afectada o denunciante.
- 2) Información de la persona denunciada.
- 3) Unidad o carrera donde la persona denunciada presta servicios o desarrolla actividades académicas.
- 4) Relatos de los hechos y pruebas si las hubiere.
- 5) Medio de notificación preferente.

Con todo, es importante considerar que, la responsabilidad administrativa se extingue por la prescripción de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria prescribe dentro del plazo de 4 años contados desde el día en que se hubiere incurrido en la acción u omisión que vulnera la dignidad de las personas.

Sin embargo, habiéndose constatado hechos constitutivos de delitos, como por ejemplo acoso sexual, lesiones o violación, la acción disciplinaria prescribirá junto a la acción penal, la que para los ejemplos descritos es de 5 años.

Si durante esos 4 años se incurre nuevamente en los actos u omisiones, la prescripción se interrumpe y se empieza a contar nuevamente el plazo.

### Artículo 5° Obligación de denunciar

Si la denuncia se infiere a la ocurrencia de crímenes o simples delitos, estos deberán denunciarse, a su vez, ante el organismo pertinente, en los términos de la obligación establecida en el artículo 61, letra k) del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos a la Unidad jurídica de la Universidad. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/as involucrados/as.

### Artículo 6° Recepción y derivación de las denuncias

La Unidad especializada de prevención será la encargada de recibir las denuncias sobre las materias o causales reguladas en el presente Protocolo de actuación y en la Ley N° 21.369, concentrando las denuncias para su registro, seguimiento y derivación a las autoridades competentes. Será esta unidad la responsable de garantizar el tratamiento reservado de la denuncia apoyando en todo el proceso a cada una de las personas intervinientes, haciendo compatible la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los Derechos Humanos. En este sentido, se realizarán capacitaciones a las autoridades correspondientes de cada una de estas obligaciones.

La unidad especializada de investigación y sanción además deberá garantizar durante todo el proceso de investigación el tratamiento reservado de los elementos mencionados anteriormente. La Universidad de Tarapacá, a través de la unidad especializada de investigación y sanción, propiciará espacios de formación y sensibilización respecto de la reserva de las denuncias y del principio de confidencialidad, favoreciendo siempre la realización de las mismas.

Recibida la denuncia, en los términos dispuestos en el inciso anterior, la Unidad especializada de prevención tendrá la obligación de derivar a la autoridad con potestades disciplinarias según corresponda, dentro del plazo de 48 horas desde su recepción.

La autoridad referida en el inciso precedente, podrá:





1. Desestimar la denuncia por no cumplir con los requisitos exigidos o por ser evidente que lo planteado no resulta pertinente al ámbito de aplicación del presente protocolo de actuación. Con todo, la desestimación deberá constar por escrito, debidamente fundada.
2. Disponer la instrucción de un sumario o investigación sumaria según sea el caso.
3. Solicitar mayor información. Si del mérito de los antecedentes no resulta posible determinar con exactitud la procedencia de instruir o no un procedimiento disciplinario por los hechos denunciados, la autoridad podrá remitir los antecedentes a la Unidad especializada de prevención para que se desplieguen medidas tendientes a indagar mayor información sobre lo ocurrido. Con todo, esta solicitud no puede exceder el plazo de 10 días hábiles.

A su vez, deberá entregar al/la denunciante una copia de la denuncia, haciendo constar fecha de su recepción, y remitir a la autoridad competente conforme a lo señalado en el inciso precedente. La Unidad especializada de prevención deberá mantener una casilla de correo, formulario electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir las denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web institucional y procurarán, en todo caso asegurar la debida protección de la confidencialidad.

#### **Artículo 7° Recursos**

En contra de las decisiones adoptadas respecto de las denuncias que se interpongan en el marco del presente reglamento, procederán los eventuales recursos o acciones administrativas o judiciales, en especial aquellos establecidos en la Ley N° 19.880 y aquellos que procedan en conformidad a la Constitución Política de la República y la ley, por la legalidad o mérito de las actuaciones dictadas conforme a él.

#### **Artículo 8° Revisión de Rectoría**

Ante la desestimación de la denuncia, o ante la ausencia de respuesta dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde que ésta haya sido remitida a la autoridad, el denunciante podrá requerir a la autoridad respectiva, una revisión de la decisión o una determinación específica respecto de esta. Para estos efectos podrá solicitar orientación de la Unidad especializada de prevención.

#### **Artículo 9° Denuncias falsas y obstrucción al procedimiento**

Será constitutivo de responsabilidad disciplinaria, estudiantil o administrativa, el comprobar la concurrencia de denuncias falsas o el dificultar el desarrollo de la investigación.

#### **Artículo 10° Principios del procedimiento**

Los principios rectores de la atención a personas afectadas por acoso sexual, discriminación de género y violencia de género son los siguientes:

1. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.
2. Respeto: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que deben realizar.
3. Confidencialidad: se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresa. Así mismo y hasta que se realice el proceso que ratifique o rectifique la denuncia se deberá preservar la confidencialidad de los datos de la persona denunciada.
4. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.





5. No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.

#### **Artículo 11° Prohibición de represalias**

La Universidad de Tarapacá establece la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las y los denunciantes y/o víctimas en el ámbito laboral, académico y estudiantil garantizando el legítimo derecho a la igualdad y equidad de oportunidades y permanecer en espacios libres de violencia de género. Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas por aplicación de este protocolo serán aquellas que establezca el Estatuto Administrativo, la Ordenanza Estudiantil y toda la normativa vigente.

#### **Artículo 12° Del registro, estadísticas e informes periódicos**

La Unidad especializada de prevención deberá llevar registro de las decisiones adoptadas respecto de las denuncias formuladas en el contexto del presente instrumento, y deberá generar estadísticas e informes periódicos respecto de los actos administrativos referidos en el presente protocolo.

### **Título IV. De la prevención**

#### **Artículo 13° Unidad especializada de prevención**

La Unidad especializada de prevención, dependiente de la Dirección de Equidad y Género, será la encargada de entregar asesoría, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas de actos que atenten contra su dignidad, procurando proveer información suficiente sobre los derechos que poseen las personas afectadas en cada etapa del proceso, asesorar y orientar en la formulación de denuncias u otros escritos del procedimiento disciplinario, y realizar las derivaciones cuando sea procedente.

En el caso de acoso laboral, la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral en coordinación con la Unidad especializada de prevención gestionará el acompañamiento para los/las denunciantes y/o afectados/as.

Al mismo tiempo, se considerarán mecanismos de derivación para proveer asistencia médica o psicológica, social y/o jurídica.

#### **Artículo 14° Acompañamiento para personas denunciadas**

Se deberá acompañar a las personas denunciadas con el fin de sensibilizar sobre las conductas del presente instrumento. Esta atención deberá ser coordinada por la unidad de prevención, a fin de realizar las derivaciones de las/los denunciantes a las direcciones que correspondan. Si el denunciado es alumno/a de la Universidad de Tarapacá se derivará para una mejor intervención a la Dirección de Asuntos Estudiantiles. En el caso de que el denunciado/a sea funcionario/a de nuestra institución, se realizará la derivación a la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral para su debida atención.

#### **Artículo 15° Capacitación**

La Unidad especializada de prevención realizará acciones para prevenir en la comunidad universitaria la ocurrencia de prácticas que atenten contra la dignidad de las personas, diseñará, elaborará y ejecutará acciones de formulación, sensibilización y prevención para toda la comunidad universitaria, según lo mandatado en la reglamentación interna y demás leyes especiales. Para estos efectos, la referida unidad en coordinación con la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Asuntos Estudiantiles elaborará un manual de buenas prácticas, el cual será distribuido a toda la comunidad universitaria al inicio de cada año académico.

#### **Artículo 16° Promoción y difusión**





Para la difusión del protocolo se utilizarán aquellos medios digitales y materiales disponibles en la universidad. A través de productos gráficos y visuales, diseñados bajo el alero de la Unidad especializada de prevención, se difundirá el instrumento con el fin de ejecutarlo en todos los espacios universitarios. Además de la creación de cápsulas en la intranet institucional con frases educativas sobre prevención de la violencia de género y acoso sexual, y la difusión y sensibilización permanente en las redes sociales con frases breves, claras y potentes a través boletines, Facebook, Instagram, Twitter, etc.

Las acciones antes descritas serán planificadas desde la Unidad especializada de prevención y su implementación deberá incluir a todas las direcciones y unidades de la Universidad de Tarapacá.

## **Título VII. Disposiciones finales**

### **Artículo 17° Crea coordinación en Sede Iquique**

Se creará en la Dirección General de Sede Iquique la Coordinación de la Dirección de Equidad de Género, la cual tendrá la función de cumplir con lo dispuesto en el artículo 7° de este instrumento. Esta coordinación tendrá las funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con Unidad especializada de prevención.

### **Artículo 18° Interpretación del protocolo**

Las situaciones no contempladas en el presente protocolo y sus modificaciones o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Rector/a de la Universidad.

### **Artículo 19° Evaluación del instrumento**

El presente protocolo será evaluado en un periodo no superior a dos años por una comisión designada por el Rector/a de la Universidad de Tarapacá.







## 4.2 Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá

### REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

#### Título I Preámbulo

En 2021 se promulgó la Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. El propósito de la ley es el establecimiento de acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, establece el ajuste de las normativas institucionales a partir de lo mandatado por la Ley 21.369 y otros documentos emanados de la Superintendencia de Educación Superior.

En este sentido, y de acuerdo con lo ordenado por el Rector de la Universidad de Tarapacá, Dr. Emilio Rodríguez Ponce, en carta REC N°1.343/2022, de julio 25 de 2022, de conformidad a lo expuesto por el Superintendente de Educación Superior (S), en Of. Circular N° 00001, de fecha 08 de julio de 2022, que da respuesta a aquellas dudas que las instituciones fiscalizadas han planteado en relación al entendimiento e implementación de la Ley N°21.369, y habiéndose promulgado por Decreto Exento N°00.270/2022, de fecha 05 de mayo de 2022, el acuerdo N°2095 de la Honorable Junta Directiva que Aprueba la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad de Tarapacá, se dicta el siguiente reglamento:

#### Título II Disposiciones preliminares

##### Artículo 1°

El presente reglamento se aplicara a toda la comunidad universitaria ante procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias relativas a actos de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, en el marco del protocolo de actuación.

##### Artículo 2° Definiciones





- a. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación 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.
- b. **Acoso sexual:** El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.  
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.
- c. **Discriminación de género:** Toda 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.
- d. **Consentimiento:** El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera explícita, mutua y comprensible. Debe darse libremente, es decir, sin ninguna coerción, e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento.
- e. **Denunciante:** es la persona que interpone una denuncia por acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género, ya sea por ser la persona directamente afectada por los hechos o una tercera que interpone la denuncia.
- f. **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de actos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género en contra de otra persona afectada.
- g. **Víctima o persona afectada:** Persona que se reconoce o es señalada como afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación de género, tenga la calidad de denunciante o no.
- h. **Fiscal o Investigador/a:** Funcionario/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, se encarga de las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, sin perjuicio de las demás facultades que le otorga la normativa en el ejercicio de la función.
- i. **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la Fiscal o Investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.
- j. **El Sumario Administrativo** consiste en un procedimiento de lato conocimiento y sujeto a formalidades, que tiene por objeto investigar infracciones de mayor gravedad. Su tramitación estará a cargo de un/a Fiscal de la unidad especializada de investigación y sanción y un/a Actuario/a.
- k. **La Investigación Sumaria** es un procedimiento breve y simplificado, que tiene por objeto investigar infracciones de menor gravedad, para ello se designa a un Investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción.





- l. **Probidad Administrativa:** El principio de probidad tiene máxima jerarquía en el sistema jurídico chileno, por cuanto se encuentra consagrado en la Constitución Política, la que señala *“El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones”*.

#### Artículo 3°

Constituye un deber de los miembros de la comunidad universitaria mantener un trato respetuoso y deferente con los miembros de la comunidad universitaria y en sus relaciones personales en general, y contribuir con su comportamiento a un clima generalizado de sana convivencia.

#### Artículo 4° Principios que rigen las investigaciones

- a. **Debido Proceso:** Toda sanción deberá fundarse en un proceso disciplinario previo legalmente tramitado.
- b. **Presunción de Inocencia:** Cualquier persona que sea denunciada en calidad de responsable de conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, deberá ser tratada como inocente durante toda la investigación hasta que se determine fehacientemente su culpabilidad en el marco de un procedimiento disciplinario, y no se le deberá culpar o sancionar públicamente sobre su participación o responsabilidad mientras el procedimiento no se encuentre afinado.
- c. **Derecho a Defensa:** Toda persona que sea denunciada como responsable de alguna conducta objeto del presente reglamento tiene derecho a defensa, a ser oída y a presentar pruebas que demuestren su inocencia. Podrá designar a un defensor de su confianza, si lo estima pertinente.
- d. **Reserva del proceso y transparencia:** Debido al especial tratamiento de la materia objeto del presente reglamento, todos los intervinientes del proceso deberán mantener reserva del mismo y de toda aquella información de la cual tomen conocimiento en función de su cargo.  
Se exceptuará dicha reserva cuando funcionarios públicos tomen conocimiento de hechos que pueden constituir delitos, sobre los que deberán realizar la denuncia a las autoridades competentes (Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Ministerio Público) dentro de las 24 horas siguientes desde el momento en que tomaron conocimiento del hecho delictivo.  
Asimismo, cuando se formularen cargos en contra de un/a involucrado/a en un procedimiento sumarial, tanto éste como su defensa podrán tener acceso al expediente.
- e. **Inexcusabilidad por desconocimiento de normas:** No cabe aceptar como causal de exención o atenuación de responsabilidad la ignorancia que el inculcado alegue sobre las normas regulatorias de su función. De acuerdo al artículo 8° del Código Civil nadie puede alegar ignorancia de la ley después de que haya entrado en vigencia (se presume conocida por todos).
- f. **Independencia de responsabilidades:** La responsabilidad administrativa y disciplinaria es diversa de la civil y penal, ya que uno y otro tipo de responsabilidad obedecen a fundamentos y circunstancias disímiles y tienen finalidades diferentes, revistiendo cada una distinta configuración jurídica.
- g. **Confidencialidad:** Se preservarán los datos de la/las personas denunciadas salvo su voluntad expresa.

#### Artículo 5°

La opinión de la persona afectada no resultará vinculante para determinar la procedencia del respectivo procedimiento disciplinario, y el/la Rector/a deberá estimar si procede o no, aun cuando la persona afectada no consienta en dicha decisión. El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario, deberá hacer mención al





cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo o los motivos que hayan podido impedir contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

Lo anterior radica en el fin último de este instrumento, que es el cambio de la cultura institucional para el respeto de la igualdad y no discriminación.

### **Título III De la instrucción del procedimiento**

#### Artículo 6°

Tan pronto como se tenga conocimiento de la existencia de un hecho o conducta que configure o pueda configurar conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, el/la Rector/a dispondrá la instrucción de un procedimiento disciplinario.

#### Artículo 7°

La autoridad competente para instruir los procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, será el/la Rector/a de la Universidad de Tarapacá.

#### Artículo 8°

Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Rector/a designará como Fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción.

El/la fiscal deberá aceptar el cargo, a menos que le asista alguna de las causales de implicancia o recusación señaladas en los artículos siguientes, o cualquier otra circunstancia que le reste imparcialidad, lo que comunicará a el/la Rector/a a la brevedad, para que esta resuelva, debiendo designar a otra persona en el cargo.

Junto con la aceptación del cargo, el/la fiscal podrá designar a un funcionario/a como actuario/a, el/la cual podrá hacer presentes causales de implicancia o recusación u otras circunstancias que le resten imparcialidad en los mismos términos que el/la Fiscal.

#### Artículo 9°

Instruido el procedimiento disciplinario, el/la Rector/a deberá remitir copia del acto administrativo de inicio a la Unidad especializada de prevención.

### **Título IV De la investigación**

#### Artículo 10°

Los procedimientos disciplinarios, ya sean sumarios administrativos o investigaciones sumarias, serán aquellos que busquen determinar responsabilidad administrativa o estudiantil, respecto de actos que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria, incluido el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, sustanciados por un/a fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, quien tendrá a su cargo la función de realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.





En cumplimiento de sus funciones, los/as Fiscales o Investigadores/as de la unidad especializada deberán resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución, evitando la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos, materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

Asimismo, dichos funcionarios deberán recibir de forma permanente formación en acoso sexual, violencia y discriminación de género, la cual será proporcionada por la dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, Unidad especializada de prevención y la unidad jurídica de la universidad, según corresponda.

#### Artículo 11°

Durante el transcurso de la investigación, el/la Fiscal o investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, deberá realizar las gestiones necesarias para determinar la efectividad o no de los hechos o acciones que sean reguladas por este reglamento y la participación de las personas denunciadas en tales actuaciones.

#### Artículo 12°

Durante toda la tramitación se deberá asegurar un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, estableciendo condiciones para la denuncia y su tratamiento, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

Los principios rectores de la atención a personas afectadas por acoso sexual, discriminación de género y violencia de género son los siguientes:

1. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.
2. Respeto: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que deben realizar.
3. Confidencialidad: se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresa.
4. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.
5. No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.
6. Diligencia y celeridad: la investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

#### Artículo 13: Alcances de la potestad de investigar y sancionar

**Ámbito personal:** Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

1. Cursar programas de pre y postgrado. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, o alguna de las materias tratadas en el presente reglamento, es un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico o de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magister o doctor, o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por esta universidad, independiente de su denominación.
2. Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, o alguna de las materias tratadas en el





presente reglamento, se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a la universidad a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorario, u otros mecanismos de naturaleza similar.

**Ámbito espacial:** La potestad de investigar y sancionar de conformidad con este reglamento se extenderá a los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por esta institución o por personas vinculadas a esta de conformidad con el párrafo 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 la universidad, y/o que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos antes mencionados.

Dicha atribución se extiende a los hechos o situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan otros fines, tales como las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudios, los gimnasios, los teatros, los centros de extensión, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes y los estacionamientos de esta universidad, entre otros; e incluso comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como los campos clínicos, los lugares en que se desarrollan las prácticas profesionales y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles y otros ambientes en los que las personas mencionadas anteriormente puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras, especialmente:

1. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún/a docente, investigador, funcionario/a de gestión, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la universidad, o alguno de sus estudiantes;
2. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
  - 1) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la universidad, e intervenga como responsable o como víctima algún/a docente, investigador, funcionario/a de gestión, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la universidad, o alguno de sus estudiantes;
  - 2) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o funcionarios/as de gestión de la universidad, e intervengan como responsables o como víctimas algún/a docente, investigador/a o funcionario/a de gestión;
  - 3) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desempeño de los fines y propósitos de la universidad.

Lo anteriormente expuesto, sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieren ser procedentes.

#### Artículo 14°

Instruido el procedimiento disciplinario, el/la fiscal o investigador designado, según sea el caso, procurarán respetar los plazos máximos del respectivo procedimiento, que no podrán exceder a 60 días hábiles según corresponda y sus respectivas excepciones fijadas para cada procedimiento administrativo.

#### Artículo 15°

Las implicancias o recusaciones que se planteen en contra del investigador deberán ser fundadas y serán resueltas, sin ulterior recurso, por el/la Rector/a fundadamente, dentro de las 24 horas siguientes. En caso de ser acogidas deberá designar de





inmediato un nuevo investigador. Tratándose de inhabilidades planteadas en contra del actuario, resolverá en los mismos términos el investigador.

Se consideraran causales de impugnación o recusación para los efectos de lo señalado en el inciso anterior, las siguientes:

1. Tener el investigador o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
2. Tener amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas implicados o afectadas;
3. Tener parentesco de consanguineidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo.

#### Artículo 16°

El expediente se llevara foliado correlativamente en letras y números y se formara con todas las declaraciones, actuaciones, diligencias y documentos que se acompañen, en orden cronológico.

#### Artículo 17°

En la primera comparecencia el/la citado/a deberá fijar su domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad de Arica e indicar un correo electrónico para que se le efectúen las notificaciones, de lo contrario, en lo sucesivo, será utilizada para estos efectos su casilla de correo electrónico institucional entregada por la universidad o, en su defecto, la última dirección de correo electrónico que haya registrado en la institución.

Posteriormente, todas las notificaciones que se le realicen en el procedimiento se harán mediante correo electrónico.

Los/as citados/as tendrán el deber de informar a la universidad cuál es su domicilio y todo cambio o actualización acerca del mismo.

#### Artículo 18°

Deberá notificarse al/la denunciante y/o al/la afectado/a por los hechos denunciados, toda decisión que disponga o desestime la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, y sobre los actos terminales que eventualmente se dicten en dichos procedimientos disciplinarios, los cuales deberán comunicarse a la Unidad especializada de prevención.

A su vez, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de 2 días hábiles desde la fecha de la total tramitación del acto respectivo e informar, al menos, la fecha de la aceptación del cargo de la fiscal/a o investigador/a, nombre de este/a, y plazo estimado del procedimiento, procurando la debida protección de datos personales de los involucrados.

Estas notificaciones serán practicadas a través de los medios que hayan informado para estos efectos el/la denunciante y/o quienes se hayan visto afectados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos.

#### Artículo 19°

Durante la investigación, el/la Fiscal o Investigador/a está facultado/a para solicitar la comparecencia y declaración de cualquier miembro de la comunidad universitaria; asimismo, podrá requerir de todas las unidades académicas y administrativas los antecedentes que estime necesarios para el éxito de la investigación.

Las certificaciones otorgadas por el Fiscal o Investigador/a, a quienes concurran a participar en una diligencia sumarial, constituirán excusa suficiente para justificar inasistencia a actividades curriculares, incluso de laboratorio y de control. Las certificaciones podrán ser entregadas al Decano respectivo, quien arbitrara las medidas que correspondan para normalizar la situación académica de la persona requerida por el Fiscal.





#### Artículo 20° Medidas dirigidas a proteger a las víctimas

Son aquellas medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos de las denuncias iniciadas en atención al presente reglamento, durante la investigación, con el objetivo de proteger y acompañar a los/as denunciados y/o víctimas, tales como:

1. La suspensión de funciones según lo previsto por el Estatuto Administrativo y la reglamentación universitaria.
2. La destinación transitoria a otras funciones dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as
3. La suspensión preventiva de la persona denunciada respecto de estudiantes.
4. Adecuaciones académicas o funcionarias con el fin de limitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.
5. Coordinación entre la unidad especializada de investigación y Unidad especializada de prevención para la asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, de acuerdo con lo descrito en los beneficios universitarios.

El/la Rector/a, podrá adoptar las medidas preventivas que resulten precedentes y que lo ameriten, antes de la eventual iniciación del procedimiento disciplinario. De igual forma podrá proceder el/la fiscal o investigador de la Unidad Especializada de investigación y sanción, durante el transcurso de la investigación.

Con todo, estas deberán adoptarse por escrito, indicando los motivos fundados, y quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga pronunciamiento expreso de las mismas. Asimismo, en el evento de ser dictadas durante el transcurso de la investigación, estas deberán ser informadas a Rectoría, Vicerrectoría Académica y/o a la Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral, y resguardar los principios rectores del procedimiento de investigación y sanción.

La Unidad Especializada de investigación y sanción en coordinación con la Unidad especializada de prevención será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

#### Artículo 21° Definición de conductas

Para los efectos del presente reglamento se entenderán como conductas constitutivas de Acoso sexual, Violencia de género y Discriminación de género, entre otras, las siguientes:

##### **1. Acoso sexual, entre otras:**

- a. Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales.
- b. Propositiones sexuales, siendo/a el denunciado/a superior jerárquico de la víctima.
- c. Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- d. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- e. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- f. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- g. Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución.

##### **2. Violencia de género:**

- a. Violencia Física: Castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación, en razón del género.







Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, entre otros.

- b. Violencia Sexual: manifestada a través del acoso sexual, según la definición entregada por el presente reglamento, es decir, 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, manifestado mediante las conductas descritas en el presente reglamento.

### 3. Discriminación de género:

1. Comentarios, palabras o chistes humillantes en virtud de la identidad o expresión de género u orientación sexual, sean presenciales o por medios digitales.
2. Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia o transfobia.

#### Artículo 22°

Agotada la investigación, el Fiscal o Investigador/a de la unidad especializada de investigación y sanción, la declarara cerrada y propondrá sobreseimiento o formulara los cargos que fueren procedentes en contra de quienes aparezcan responsables; notificara los citados cargos con expresa mención del derecho de formular descargos dentro del plazo de 4 días hábiles de notificado.

Al formular los descargos, el responsable podrá solicitar la apertura de un periodo probatorio, ofreciendo las pruebas pertinentes. Tratándose de la prueba testifical, no podrá presentar más de dos testigos por cada cargo. El periodo probatorio será de 5 días hábiles improrrogables.

Vencidos los plazos anteriormente señalados, el Fiscal en un plazo de 10 días hábiles emitirá un informe o vista, el que deberá contener una relación sucinta de los hechos, los fundamentos y las conclusiones a que haya llegado, proponiendo la absolución o la aplicación de una o varias medidas disciplinarias.

#### Artículo 23°

La vista o informe será dirigida al/la Rector/a, quien podrá ordenar la reapertura de la investigación, la aceptación de la medida propuesta por el Fiscal, absolver o aplicar otra medida disciplinaria.

En su desarrollo, la vista fiscal debe indicar brevemente los antecedentes que originaron la investigación y el marco legal de la misma, y constará de exposición, fundamentos y conclusiones.

En la exposición se hará una breve síntesis del objeto de la etapa indagatoria, de los hechos establecidos y de la participación que se imputa a los inculpados.

En los fundamentos se analizarán los cargos y descargos, en caso de haberse formulado; se consignarán los antecedentes de hecho y de derecho que sirvieron de base para determinar las irregularidades y las responsabilidades consiguientes, y sus circunstancias modificatorias.

La ponderación de los elementos de convicción destinados a fijar un juicio de valor acerca de la responsabilidad disciplinaria del inculpado, estarán contenidos en la vista o informe. Dichos elementos deben ser analizados en conciencia y el/la Fiscal o Investigador/a formulará la proposición que estimare procedente sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa o disciplinaria





#### Artículo 24° Sanciones

Las sanciones administrativas o disciplinarias podrán ser:

1. Estudiantes:
  - a. Amonestación verbal.
  - b. Amonestación por escrito.
  - c. Pérdida de beneficios académicos; de bienestar u otros.
  - d. Suspensión.
  - e. Expulsión.

Además, se podrá sancionar al alumno/a inculpado/a además con las siguientes sanciones: Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, Imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional o la Pérdida de distinciones honoríficas.

2. Funcionarios/as de gestión:
  - a. Censura
  - b. Multa
  - c. Suspensión del empleo
  - d. Destitución.
3. Académicos/as:
  - a. Censura
  - b. Multa
  - c. Suspensión del empleo
  - d. Destitución.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se podrá sancionar al funcionario/a de gestión o académico/a inculpado/a además con:

- a. Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones,
- b. La remoción en el cargo para funcionarios ad-honorem, en el caso de funcionarios/as de gestión y académicos,
- c. La cesación de funciones para los prestadores de servicios a honorarios,
- d. La imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional
- e. La pérdida de distinciones honoríficas.

La Unidad especializada de prevención será la encargada de llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.

#### Artículo 25° Medidas de reparación:

Son aquellas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, o alguna de las otras materias tratadas en el presente reglamento, conducentes a reparar a las víctimas. Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
3. 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;
4. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la afectación;





5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Dichas medidas podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse en la decisión final que resuelva el procedimiento.

Artículo 26° Eximentes o Atenuantes y agravantes de responsabilidad:

Podrá considerarse como Eximente o Atenuante de responsabilidad, la circunstancia de tener el/la denunciado(a) algún tipo de discapacidad intelectual declarada por el órgano competente.

Podrá considerarse como circunstancia agravante si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica, el haber sido denunciada y sancionada por conductas de la misma naturaleza, y el haber actuado bajo la influencia del alcohol o las drogas.

Artículo 27°

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada personalmente al afectado, trámite esencial del proceso sumarial, pues tiene por objeto permitir al inculpado ejercer oportunamente las acciones que el ordenamiento jurídico le ha conferido.

## **Título V Recursos**

Artículo 28°

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición ante la misma autoridad que emitió el decreto o acto administrativo que resuelve sancionar.

Podrá interponerse, además, recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria, cuando así procediere. Sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 29°

Al conocer de una impugnación presentada en contra de una medida disciplinaria, el Sr/a. Rector/a, puede:

1. Acoger la impugnación, resolviendo la aplicación de una medida distinta, opción en la que puede absolver o disminuir.
2. Rechazar la impugnación, cuando así procediere.

Artículo 30°

Acogida la apelación o, propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el procedimiento, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda, por la autoridad competente.

La resolución que se pronuncia acerca del recurso interpuesto por el peticionario, constituye una actuación procesal interna del procedimiento, bastándole a la autoridad dejar constancia en el expediente de la circunstancia de no haber dado lugar al recurso.





Artículo 31°

Para el caso de la aplicación de expulsión o suspensión de actividades académicas superior a un semestre o destitución, conocerá de todas maneras por la vía de la consulta la Junta Directiva de la Universidad, quien de confirmar dicha sanción ordenara emitir a través del/la Rector/a el Decreto respectivo.

**Título VI**  
**Disposiciones finales**

Artículo 32°

Los vicios de procedimiento no afectaran la legalidad de una resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del procedimiento disciplinario.

Artículo 33°

En lo no especialmente prescrito en el presente Reglamento, se aplicaran en carácter de supletorias, las normas contenidas en las disposiciones de la Ley 19.880.

Artículo 34°

Las situaciones no contempladas en el presente reglamento y sus modificaciones o aquellas que tengan el carácter de excepcional o especial, y las dificultades de interpretación y/o aplicación de sus normas, serán resueltas por el/la Rector/a de la Universidad.

ARTICULO TRANSITORIO: Las investigaciones sumarias que se encontraren en tramitación a la fecha de promulgación de este Reglamento, continuaran sometidas a las normas vigentes a la fecha de su iniciación, a menos que a esta falta le fuere asignada una sanción menor por una ley posterior a la fecha de su comisión, en cuyo caso, y salvo texto expreso en contrario, corresponderá aplicar precisamente esta última medida.



**PROMULGA ACUERDO N° 2159 QUE MODIFICA  
DECRETO 00.630/2022 QUE PROMULGA ACUERDO  
N°2132 DE LA JUNTA DIRECTIVA, QUE APRUEBA  
POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL,  
LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y  
REGLAMENTOS DE PROCEDIMIENTOS  
DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE  
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN  
DE GÉNERO**

**DECRETO EXENTO N° 00.121/2023.**

Arica, 02 de febrero de 2023.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

**VISTO:**

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 6, de 2019 de la Contraloría General de la República; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N°0.01/2002, de enero 14 de 2002, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL N°0.01/2018, de abril 23 de 2018, D.F.L. N° 29, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el día 16 de marzo de 2005; la ley 21.369, de fecha 15 de septiembre de 2021; Decreto Exento Universitario N° 00.630/2022 de fecha 13 de Septiembre de 2022; Carta FIS N° 067/2022, de fecha 25 de noviembre de 2022; Decreto Exento N° 00.624/2022, de fecha 9 de septiembre de 2022; Decreto Exento N° 00.877/2018 de fecha 09 de septiembre de 2022; Certificado de Secretaria de fecha 24 de enero de 2023; los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el Decreto N° 113, de 13 de junio de 2022, del Ministerio de Educación.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Universidad de Tarapacá es una corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, regida por su estatuto orgánico, Decreto con Fuerza de Ley N°150 del 11 de diciembre de 1981, del Ministerio de Educación Pública y en cuyos objetivos y fines, entre otros, se encuentran la enseñanza y el cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias.

Que, mediante la ley 21.369, de fecha 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior en Chile.

Que, mediante Decreto Exento Universitario N° 00.630/2022 de fecha 13 de Septiembre de 2022, promulga acuerdo N°2132 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N°205, realizada el 09 de Septiembre de 2022, el cual aprueba política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y reglamentos de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Que, mediante Carta FIS N° 067/2022, de fecha 25 de noviembre de 2022, el Sr. Carlos Ruiz Larral, Fiscal de Investigación y Sanción Ley 21.369, dirigida al Dr. Emilio Rodríguez Ponce, Rector, solicitando la modificación del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, aprobado por Decreto Exento N°00.630/2022, de fecha 13 de septiembre de 2022 que promulga acuerdo N°2132 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N°205, realizada el 09 de Septiembre de 2022, fundamentando a que debido al Decreto Exento N° 00.624/2022, de fecha 9 de septiembre de 2022, que promulga acuerdo N°2130 de la Junta Directiva, el cual modifica el Decreto Exento N° 00.877/2018 de fecha 09 de septiembre de 2022, creando la estructura de administración central de la universidad de Tarapacá, la unidad de Fiscalía de Investigación y Sanción Ley 21.359, y su unidad dependiente, la Oficina de Investigación y Sanción Ley 21.359, en la Sede de Iquique, como asimismo se modifica la Dirección de Equidad y Género, y su unidad

dependiente de Prevención Ley 21.369, en la sede de Iquique, situación que hace necesario modificar el reglamento en el sentido de adecuar la presentación de denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación de género, maltrato y acoso laboral a la nueva estructura directiva de la Universidad en la Sede de Iquique.

Que, en atención a lo anterior, en reunión extraordinaria N°210 de la Junta Directiva, realizada el día 23 de enero de 2023, se aprobó la modificación al acuerdo 2132, que modifica el texto del Protocolo de Actuación, al siguiente tenor:

**“ACUERDO N° 2159**

La Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, acuerda por unanimidad de los Directores presentes: sra. Yuny Arias Córdova, sr. Sergio González Miranda, sra. Rosa María Alfaro y sr. Carlos Úbeda de la Cerda, aprueba la modificación del Acuerdo 2132 de la Junta Directiva que aprueba política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y reglamentos de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, en el siguiente tenor:

**Donde dice:**

*“Título VII Disposiciones Finales.*

*Artículo 17: Crea coordinación en sede Iquique.*

*Se creará en la Dirección General de Sede Iquique la Coordinación de la Dirección de Equidad de Género, la cual tendrá la función de cumplir con lo dispuesto en el artículo 7° de este instrumento. Esta coordinación tendrá las funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la unidad especializada de prevención”*

**Debe decir:**

*“Título VII Disposiciones Finales.*

*Artículo 17: Crea oficina de prevención Ley 21.369 en la Sede de Iquique.*

*La Oficina de Prevención Ley 21.369, de la Sede Iquique, tendrá funciones señaladas en los artículos 6°, 3°, 4° y 5° del presente instrumento. Esta Oficina tendrá funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la Unidad especializada de prevención”*

Que, se hace necesario oficializar el Acuerdo N° 2159, adoptado en reunión extraordinaria N°210 de la Junta Directiva, realizada el día 23 de enero de 2023, el cual aprueba la modificación del Acuerdo 2132 de la Junta Directiva que aprueba Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y Reglamentos de Procedimientos Disciplinarios iniciados por Denuncias de Acoso Sexual.

**DECRETO:**

1.- Regularizase el siguiente acto administrativo.

2.- Promulgase acuerdo N° 2159 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N° 210, realizada el 23 de enero de 2023, cuyo tenor es el siguiente:

**“ACUERDO N° 2159**

La Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, acuerda por unanimidad de los Directores presentes: sra. Yuny Arias Córdova, sr. Sergio González Miranda, sra. Rosa María Alfaro y sr. Carlos Úbeda de la Cerda, aprueba la modificación del Acuerdo 2132 de la Junta Directiva que aprueba política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y reglamentos de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, en el siguiente tenor:

**Donde dice:**

"Título VII Disposiciones Finales.

Artículo 17: Crea coordinación en sede Iquique.

Se creará en la Dirección General de Sede Iquique la Coordinación de la Dirección de Equidad de Género, la cual tendrá la función de cumplir con lo dispuesto en el artículo 7° de este instrumento. Esta coordinación tendrá las funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la unidad especializada de prevención"

**Debe decir:**

"Título VII Disposiciones Finales.

Artículo 17: Crea oficina de prevención Ley 21.369 en la Sede de Iquique.

La Oficina de Prevención Ley 21.369, de la Sede Iquique, tendrá funciones señaladas en los artículos 6°, 3°, 4° y 5° del presente instrumento. Esta Oficina tendrá funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la Unidad especializada de prevención"

3.- Modifíquese el Decreto Exento Universitario N° 00.630/2022 de fecha 13 de Septiembre de 2022, promulga acuerdo N°2132 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N°205, realizada el 09 de Septiembre de 2022, el cual aprueba política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y reglamentos de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al tenor de lo decretado en el presente acto administrativo.

4.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.

  
**GIULIANI COLUCCIO PIÑONES**  
Secretario de la Universidad (S)

  
**EMILIO RODRIGUEZ PONCE**  
Rector

ERP.GCP.ccg.



06 FEB 2023



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*

UNIVERSIDAD DE TARAPACA  
JUNTA DIRECTIVA  
ARICA - CHILE

## **CERTIFICADO**

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión extraordinaria N° 210 de Junta Directiva, realizada el 23 de enero de 2023, se adoptó el siguiente acuerdo:

### **"ACUERDO N° 2159**

La Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, acuerda por unanimidad de los Directores presentes: sra. Yuny Arias Córdova, sr. Sergio González Miranda, sra. Rosa María Alfaro y sr. Carlos Úbeda de la Cerda, aprueba la modificación del Acuerdo 2132 de la Junta Directiva que aprueba política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y reglamentos de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, en el siguiente tenor:

*Donde dice:*

*"Título VII Disposiciones Finales.*

*Artículo 17: Crea coordinación en sede Iquique.*

*Se creará en la Dirección General de Sede Iquique la Coordinación de la Dirección de Equidad de Género, la cual tendrá la función de cumplir con lo dispuesto en el artículo 7° de este instrumento. Esta coordinación tendrá las funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la unidad especializada de prevención"*

*Debe decir:*

*"Título VII Disposiciones Finales.*

*Artículo 17: Crea oficina de prevención Ley 21.369 en la Sede de Iquique.*

*La Oficina de Prevención Ley 21.369, de la Sede Iquique, tendrá funciones señaladas en los artículos 6°, 3°, 4° y 5° del presente instrumento. Esta Oficina tendrá funciones de acompañamiento, orientación y otras gestiones vinculadas con la Unidad especializada de prevención"*

**ARICA, 24 de enero de 2023.**

**GIULIANI COLUCCIO PIÑONES**  
Secretario de la Universidad

