UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
ARICA – CHILE

PROMULGA ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 2291 APRUEBA MODIFICACIÓN DE 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.

DECRETO EXENTO N°00.1035/2024

Arica, 20 de Noviembre de 2024.

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°7 de 2019 y sus modificaciones, de la Contraloría General de la República, según sean pertinentes en la especie; 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 N° 21.094, sobre Universidades Estatales de fecha 23 de noviembre de 2021, Sesión Extraordinaria N° 223 del 28 de julio de 2024; Certificado del Acuerdo de Junta Directiva de fecha 28 de julio de 2024; los documentos adjuntos y las facultades que me confiere la letra l), punto N° 3 del artículo 11, del D.F.L. N° 150, ya citado en relación con el Decreto Exento Universitario N°00.407/2014, de mayo 13 de 2014, modificado por Decreto Exento Universitario N°00.53/2019, de enero 15 de 2019 y Decreto Exento RA N°335/28/2022, de agosto 04 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 y que fue creada por el DFLN°150, de 11 de diciembre 1981.

Que, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 21.369, publicada el 15 de septiembre de 2021, mediante Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, se aprueba 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, en la Universidad de Tarapacá, la cual fue modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023.

Que, a través del Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023, la Superintendencia de Educación Superior comunica los resultados obtenidos por la Universidad de Tarapacá luego de la revisión efectuada por la División de Supervisión en el marco del plan de fiscalización, año 2022, relativo a la Ley 21.369, aprobado mediante Resolución Exenta N°328 de 2022, la cual tuvo por objeto verificar la existencia de un modelo de prevención y de un modelo de investigación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y verificar la existencia de un órgano con competencia especial para implementar las políticas, planes, protocolos y reglamentos y, de manera separada, un órgano con competencia especial para investigar y sancionar las referidas materias.

Que, en este sentido, y si bien se estimó que la Institución cumplía con las obligaciones fiscalizadas, conforme con los parámetros definidos para la evaluación, y dando por concluido el proceso de fiscalización del año 2022, se recomendó revisar y/o complementar algunos los aspectos del Modelo De prevención y del Modelo de Investigación y sanción.

Que, asimismo, respecto al cumplimiento de la citada Ley N°21.369, y lo dispuesto en el Oficio Circular N°001/2023 de la Superintendencia de Educación Superior (SES), de 23 de octubre de 2023, la Dirección de Auditoria y Control Interno realiza las solicitudes y recomendaciones que se detallan en Carta DACI N° 060/2024, de fecha 24 de junio de 2024, acerca de la revisión de Carta DEyGEN N° 050/2024 de fecha 13 de marzo de 2024, que informa avance de la implementación de la Ley 21.369, según lo estipulado en Circular N° 001/2023 de la Superintendencia de Educación

Que, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023 y acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoria y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria, además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, presenta ante la Honorable Junta Directiva de la Universidad, propuesta de modificación de 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, aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023, documento que se encuentra validado por el Comité Triestamental de Equidad Aprobado por Decretos Exentos Ns°00.137/2024 y N°00.402/2024, y refundido en un solo cuerpo normativo.

Que, en Sesión ordinaria N° 229 de Junta Directiva, realizada el 15 de noviembre de 2024, por unanimidad de los/as Directores/as presentes, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, acuerdan aprobar la modificación de 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, aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoria y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, de acuerdo al siguiente tenor:

"ACUERDO N°2291

"Se acuerda por la unanimidad de los directores presentes Sras./Sres.: presidenta(s) Milagros Delgado Almonte: Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sr. Horacio Díaz Rojas, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, **aprobar la modificación de 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, aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoria y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, documento compuesto de 44 páginas rubricadas por el Secretario General de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo".**

DECRETO:

1.- Promúlguese, el Acuerdo N°2291 de la Junta Directiva adoptado en sesión ordinaria N°229 realizada el 15 de noviembre de 2024, cuyo tenor es el siguiente:

"ACUERDO N°2291

"Se acuerda por la unanimidad de los directores presentes Sras./Sres.: presidenta(s) Milagros Delgado Almonte: Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sr. Horacio Díaz Rojas, atendida la exposición de

la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, **aprobar la modificación de 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, aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoria y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, documento compuesto de 44 páginas rubricadas por el Secretario General 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 Secretaria 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.

UNIVERSIDAD DE TARAPACA SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD ARICA CHILE

ÁLVARO PALMA QUIROZ
Secretario de la Universidad

UNIVERSIDAD DE TARAPACA RECTOR (S) ARICA

PATRICIO ZAPATA VALENZUELA
Rector(s)

GVG.APQ.lz

UNIVERSIDAD DE TARAPACA CONTRALORA (S) ARICA

0 3 DIC 2024

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
ARICA – CHILE

CERTIFICADO DE ACUERDO
JUNTA DIRECTIVA

Que, el ministro de fe que suscribe da fe que en sesión extraordinaria N°229, de fecha 15 de noviembre de 2024, la Honorable Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adopta el siguiente acuerdo:

"ACUERDO N°2291

"Se acuerda por la unanimidad de los directores presentes Sras./Sres.: presidenta(s) Milagros Delgado Almonte: Sra. Ana María Carrasco Gutiérrez; Sra. Rosa María Alfaro Torres; Sr. Honorino Córdova Valdés; Sr. Horacio Díaz Rojas, atendida la exposición de la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, y a propuesta del Rector, **apruébese la modificación de 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, aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023, con el objeto acoger las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior – SES en su Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023; acoger las recomendaciones y levantar las observaciones realizadas por la Dirección de Auditoria y Control Interno – DACI de la Contraloría Universitaria; además de recoger los lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023, documento compuesto de 44 páginas rubricadas por el Secretario General de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo".**

DOY FE

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD CHILE

ÁLVARO PALMA QUIROZ
SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

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.

Texto modificado y refundido

Noviembre de 2024

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

Índice

1. Introducción 3

2. Normativa internacional, nacional e institucional que sustenta la política integral 3

2.1 Internacional: 3

2.2 Nacional 5

2.3 Institucional 6

3. Componentes de la política integral 8

3.1 Objetivo de la política integral 8

3.2 Alcance de la política integral 8

3.3 Modelos que componen la política integral 8

4. Normativa institucional asociada a la Ley 21.369 20

4.1 Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá 20

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ 21

Título I. Preámbulo 21

Título II. Conceptos/Definiciones 22

Título III. Disposiciones generales 23

Título IV. De la prevención 27

Título V. Disposiciones finales 28

4.2 Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá 28

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ 29

Título I. Preámbulo 29

Título II. Disposiciones preliminares 29

Título III. De la instrucción del procedimiento 32

Título IV. De la investigación 33

Título V. Recursos 42

Título VI. Disposiciones finales 43

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 Nº 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 Paris 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 inculpado". 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 Nº2044 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 Nº0.001/2021 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 Nº 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.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

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[1]:

[1] artículo 5° de la Ley N° 21.369

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).

- 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.

  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.

  Este diagnóstico deberá ser actualizado con una periodicidad no mayor a cuatro años, y su elaboración estará a cargo de la Unidad especializada de prevención, la Dirección de Calidad Institucional y otras direcciones pertinentes.

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).

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- 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.
- 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.
- 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).
- Asesorías, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas y derivación hacia instancias de atención psicológica y/o jurídica.

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).

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- 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:

- 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 anuales 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, los cuales tendrán el carácter de obligatorios para las personas señaladas. (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 egreso 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.

  La incorporarán de los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares, podrá realizarse de alguna de las siguientes maneras:

1) Modificación de los programas de asignaturas o módulos que integran las mallas curriculares,
2) Agregar asignaturas o módulos a los planes vigentes, que resulten igualmente idóneos para abordar los contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género,
3) Incorporación transversal de estos contenidos en los modelos educativos para que posteriormente sean desarrollados en los planes de estudio y los programas de asignaturas. Pudiendo incluir contenidos en las asignaturas existentes o generar líneas de cursos básicos a nivel de facultad o institucionalmente. (Situación que se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el Modelo Educativo de la Universidad de Tarapacá, aprobado por Decreto Exento N°00.934/2021 y el Modelo Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género (Res. Ex. VRA Nº 0.166/2021)

- 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 académicos/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 Nº 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.

Conductas especificas (catalogo ejemplar no taxativo)		
Acoso Sexual	**Violencia de género**	**Discriminación de género**
1. Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales. Proposiciones sexuales. Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. 2. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. 3. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. 4. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. 5. Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución, entre otras.	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. 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.	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.

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):

El régimen sancionatorio asociado a las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género estará compuesto por las siguientes medidas:

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
• Amonestación verbal. • Amonestación por escrito. • Pérdida de beneficios académicos; de bienestar u otros. • Suspensión. • Expulsión.	• Censura • Multa • Suspensión del empleo • Destitución.	• Censura • Multa • Suspensión del empleo • Destitución.

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 cometan 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:	Atenuante:	Agravantes:	
Circunstancia que elimina la responsabilidad administrativa del inculpado, implica que, a pesar de que se haya cometido una infracción, existen razones legales o fácticas que excluyen la culpabilidad del infractor, como por ejemplo la circunstancia de tener el/la denunciado(a) algún tipo de discapacidad intelectual declarada por el órgano competente.	Circunstancia que, sin eliminar la responsabilidad del inculpado, reduce la gravedad de la infracción o de la sanción que podría imponerse. Las atenuantes pueden influir en la determinación de la pena o sanción final, ya sea reduciendo su severidad o permitiendo que se apliquen medidas menos rigurosas, como por ejemplo no haber sido sancionado previamente.	Conducta que aumenta la gravedad de la infracción cometida, o que puede incrementar la severidad de la sanción que se impondrá al infractor. Las agravantes reflejan la mayor culpabilidad del inculpado o la mayor gravedad de las consecuencias de su acción, lo que justifica una respuesta más severa por parte de la autoridad competente, como por ejemplo si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica, o el haber sido denunciada y sancionada por conductas de la misma naturaleza, y actuar bajo la influencia del alcohol o las drogas, la propia gravedad del daño causado, el beneficio obtenido, así como la obstrucción a la investigación.	

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 previo consentimiento expreso, 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 denunciantes 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.

Lo anterior, previo consentimiento expreso de la persona afectada.

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.

Lo anterior, previo consentimiento expreso de la persona afectada y sin desigualdades de poder o factores que puedan presionar, sin presencia o interacción directa con las personas señaladas como responsables.

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 o notificación de cargos e infracciones, o bien desde sobreseimiento, cierre anticipado o termino de procedimiento para ejercicio de acciones recursivas. La entrega de las piezas solicitadas será integra, por medios materiales o digitales, esto es, denuncia, diligencias investigativas, resoluciones, medidas de protección o reparación, y resoluciones que correspondan a etapa procedimental, debidamente fundadas. Lo anterior, 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 Superintendencia de Educación Superior (SES), 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 agiles y expeditos.

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

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

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:

Género: "conjunto de características sociales y culturales, es decir ideas, creencias y atribuciones históricamente situadas en torno a lo femenino/masculino o en relación con el sexo biológico"; "constructo de la diferencia social y cultural que se expresa en las personas como femenino, masculino y no binario"; "incluye tanto la identidad como la expresión de género"; "configura relaciones de poder, históricas y socioculturales entre mujeres, hombres, otras identidades de género [] y orientaciones sexuales (homosexuales, lesbianas, etc.)" (MINEDUC, 2017, 2018, 2023).

Igualdad de género: "implica una igualdad sustantiva, esto es la igualdad de condiciones, oportunidades y resultados, en el reconocimiento y ejercicio de derechos humanos y libertades en las mismas condiciones para hombres y mujeres. Hace referencia a acciones concretas, de corto, mediano y largo plazo, reales y tangibles" (SUBSESUP, 2022).

Enfoque de género: "permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, al interior de cada uno de estos grupos y otras identidades de género y/u orientaciones sexuales, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación e invisibilización, en particular hacia las mujeres y hacia lo femenino y con limitaciones al pleno desarrollo de los hombres y lo masculino" (MINEDUC, 2018).

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 genero 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.
Las víctimas, denunciantes y testigos podrán solicitar la reiteración o clarificación voluntaria de su testimonio y de negarse a videograbación de entrevistas y/o a incorporación de registro videograbado al expediente (de deberá otorgar la posibilidad de uso registro para confección de acta escrita)

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 abuso 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 4° Jerarquía del investigador/a o fiscal

La ley N° 21.369 prevé la obligación de establecer órganos con competencia especial y personal debidamente capacitado para indagar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, lo que admite que un fiscal posea un grado o jerarquía inferior que el funcionario acusado, en la medida que no tenga una relación de subordinación o dependencia directa o inmediata con este.

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 y confidencial 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.

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.

En el evento de que la denuncia sea realizada por terceras personas, y a fin de evitar situación de revictimización, deberá ponerse en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les deberá consultar su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo se les deberá informar respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

La unidad especializada de investigación y sanción además deberá garantizar durante todo el proceso de investigación el tratamiento reservado de los elementos mencionados anteriormente, y, 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.

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. Perspectiva de género: Durante el desarrollo de las investigaciones deberá promoverse la perspectiva de género.
2. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.
3. 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.
4. 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.
5. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.
6. 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.
7. Objetividad e Imparcialidad: Las decisiones que se adopten durante el desarrollo del procedimiento deberán velar por el correcto desempeño de la función pública y carecer de favoritismos o intereses personales.

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 V. 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.

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

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

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, 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 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 genero 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. **Denuncia:** Acto formal, escrito o verbal (dejando constancia escrita) que da a conocer eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que involucra a personas señaladas artículo 2° inc. 2 ley N°21.369. No se considera denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos, salvo que persona manifieste intención de activar mecanismos de investigación y sanción mediante dicho relato.

f. **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.

g. **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.

h. **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.

i. **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.

j. **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la Fiscal o Investigador/a para asistir su labor, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

k. **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.

l. **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.

m. **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 inculpado 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 denunciantes salvo su voluntad expresa.

Artículo 5°
A fin de evitar situación de revictimización, se pondrá en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra; y se les consultará su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución. Asimismo, se les informará respecto de la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación existentes, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

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 a través de la denuncia pertinente, 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.

No obstante lo anterior, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; y en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la propia institución, la denuncia podrá presentarse ante la Contraloría General de la República.

Artículo 8°
Al ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Rector/a designara 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 comunicara 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 objetivo, 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. Además de debido proceso, proporcionalidad e igualdad.
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 discriminaron 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,

2. 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.

   Se consideran también dentro de esta categoría:
   - Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes de pre y postgrado.
   - Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes en práctica

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.

   4) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por: estudiantes de pre y postgrado, Estudiantes en práctica, conferencistas, expositores y/o autoridades.

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 implicancia 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 limites 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 inculpado.

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 corresponda 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 denunciantes 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. Proposiciones 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.

Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que esta concluya, y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Asimismo, en el caso que se determine una decisión fundada de sobreseimiento o cierre anticipado de la investigación, o cualquier decisión que implique el término de la investigación y/o cierre del procedimiento, también procederá el acceso a las piezas de investigación de las partes denunciante y denunciadas.

Esta entrega deberá ser realizada en forma íntegra, por medios materiales o digitales, comprendiendo el registro de la denuncia, las actuaciones o diligencias investigativas realizadas, las resoluciones sobre medidas de protección o reparación adoptadas durante el proceso, y las resoluciones que correspondan a la respectiva etapa procedimental, debidamente fundadas.

Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento a la Fiscalía de la Universidad, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, pudiendo solicitar copia o registro de sus propias declaraciones en cualquier etapa del procedimiento, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

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, resolviendo elevar los autos para ante el superior jerárquico, cuando así procediere, a fin de que resuelva la apelación interpuesta en subsidio.

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.

Fundamento de las Modificaciones

3. Lineamientos establecidos en el Oficio Circular 1, de la Superintendencia de Educación Superior de 23 de octubre de 2023.

1. Conformación de las unidades responsables de la implementación, y de la investigación y sanción, protección y reparación.

2. Diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

3. Alcances de la potestad de investigar y sancionar.

Fundamento de las Modificaciones

2. Carta DACI N° 060/2024, de fecha 24 de junio de 2024, acerca de la revisión de Carta DEyGEN N° 050/2024 de fecha 13 de marzo de 2024, que informa avance de la implementación de la Ley 21.369, según lo estipulado en Circular N° 001/2023 de la Superintendencia de Educación.

Respecto del Modelo de Investigación y Sanción:

1. Incorporar las situaciones que se considerarán agravantes y atenuantes, evitando ambigüedades en su descripción.

2. Profundizar el desarrollo de la garantía del debido proceso, en particular en lo relativo al establecimiento de etapas y plazos dentro del proceso de investigación, y el correcto emplazamiento de las partes involucradas

- # Respecto del Modelo de Prevención:

1. Identificar las actividades, procesos o interacciones que aumenten el riesgo de que ocurran situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

2. Incorporar medidas evaluables que permitan prevenir los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género identificados en el diagnóstico elaborado por la Institución.

3. Precisar la obligatoriedad de la realización de capacitaciones destinadas a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, y personal de la institución de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación; así como la periodicidad con que éstas se realizarán.

4. Detallar los mecanismos a través de los cuales se incorporarán los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en sus planes curriculares explicitándose los plazos en que la totalidad de ellos tendrán incorporadas tales temáticas.

Fundamento de las Modificaciones

1. Ordinario SES N°01132/2024 de fecha 12 de diciembre de 2023, que comunica resultados plan de fiscalización Ley 21.369, año 2022, y realiza recomendaciones.

Normativa institucional vigente

- 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, promulgada por Acuerdo N°2132 de la Junta Directiva.

- Aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022, y modificada por Decreto Exento N°00.121/2023, de 02 de febrero de 2023.

Modificación

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 de la Universidad de Tarapacá.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

- Documento modificado, refundido y validado por el Comité Triestamental de Equidad Aprobado por Decretos Exentos Ns°00.137/2024 y N°00.402/2024.

- Modificaciones deben ser replicadas en el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género aprobado por Decreto Exento N°00.630/2022, de 13 de septiembre de 2022.

¡Gracias!

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

Santiago, 12 Diciembre del 2023
Expediente: 2023-03304

ORD.:

ANT.:
Decreto N°00.630/2022 que 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 acos sexual, violencia y discriminación de género y Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

MAT.:
Comunica resultados plan de fiscalización Ley 21.369, año 2022, y realiza recomendaciones.

SANTIAGO,

DE:
Ana Luisa Neira Urzúa
Jefa División de Supervisión
Superintendencia de Educación Superior

A:
Emilio René Rodríguez Ponce
Rector
Universidad de Tarapacá

El presente tiene por objeto comunicar los resultados obtenidos por la institución que usted representa, luego de la revisión efectuada por esta División en el marco del plan de fiscalización, año 2022, relativo a la Ley 21.369, aprobado mediante Resolución Exenta N°328 de 2022. Dicha revisión tuvo por objeto verificar la existencia de un modelo de prevención y de un modelo de investigación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y verificar la existencia de un órgano con competencia especial para implementar las políticas, planes, protocolos y reglamentos y, de manera separada, un órgano con competencia especial para investigar y sancionar las referidas materias.

Analizados los documentos presentados por la Universidad de Tarapacá, en el marco de la fiscalización descrita precedentemente, cumplo con informar a usted que se ha estimado que la institución **cumple** con las obligaciones fiscalizadas, conforme a los parámetros definidos para su evaluación, dándose por concluido el proceso de fiscalización del año 2022.

Sin perjuicio de lo anterior, y en el contexto de la revisión de la documentación del antecedente, esta División ha estimado importante transmitirle las observaciones y sugerencias que emanan de esta revisión, con el fin de retroalimentar en los aspectos por mejorar para el cumplimiento incremental de las normas de la Ley 21.369 y la mejor implementación de los procesos asociados a ésta.

Es necesario tener presente que las observaciones contenidas en el presente oficio son el resultado de las labores de supervisión preventiva que realiza esta Superintendencia, sin que su cumplimiento forme parte de un proceso de fiscalización en particular. Por este motivo, no se requiere que la institución dé respuesta a este oficio, atendido que esta Superintendencia desarrollará instancias de trabajo – cuya fecha será informada más adelante- con todas las instituciones de educación superior, con el fin de informar los lineamientos generales que orientaron la formulación de las observaciones contenidas en el presente oficio y de intercambiar experiencias institucionales que puedan contribuir al mejor cumplimiento de la Ley 21.369.

Respecto del Modelo de Prevención, y los demás antecedentes remitidos por la Institución a propósito del proceso de fiscalización realizado en 2022, se recomienda revisar y/o complementar los siguientes aspectos:

1. Identificar las actividades, procesos o interacciones que aumenten el riesgo de que ocurran situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
2. Incorporar medidas evaluables que permitan prevenir los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género identificados en el diagnóstico elaborado por la Institución.
3. Precisar la obligatoriedad de la realización de capacitaciones destinadas a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, y personal de la institución de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación; así como la periodicidad con que éstas se realizarán.
4. Detallar los mecanismos a través de los cuales se incorporarán los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en sus planes curriculares explicitándose los plazos en que la totalidad de ellos tendrán incorporadas tales temáticas.

Respecto del Modelo de Investigación y Sanción y los demás antecedentes remitidos por la Institución en el proceso de fiscalización llevado a cabo en 2022, se recomienda revisar y/o complementar los siguientes aspectos:

1. Incorporar las situaciones que se considerarán agravantes y atenuantes, evitando ambigüedades en su descripción.
2. Profundizar el desarrollo de la garantía del debido proceso, en particular en lo relativo al establecimiento de etapas y plazos dentro del proceso de investigación, y el correcto emplazamiento de las partes involucradas

Sin otro particular, se despide atentamente,

Ana Luisa Neira
Jefa División de Supervisión
Superintendencia de Educación Superior

Distribución:

- Destinatario	1c
- Partes y Archivo	1c
- División de Supervisión	1c
- Total	**3c**

Ana Luisa Neira Urzúa
Jefe División de Supervisión
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
FECHA: 12/12/2023 HORA: 12:27:34
Visadores: CZP

Este documento ha sido firmado electronicamente de acuerdo a la ley N° 19.799
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el en enlace :
http://srd.sesuperior.cl/odoc/validador/E10502D13327

REF.: REPORTE DE AVANCE: SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA CIRCULAR N°001/2023 DE LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LEY 21.369 (REVISIÓN CARTA DEYGEN 050/2024)

Arica, 24 de junio de 2024

DACI N° 060/2024

Señora
JACQUELINE GODOY CONTRERAS
Directora de Equidad y Género
Universidad de Tarapacá
Presente

De mi consideración:

Junto con saludar cordialmente, y en consideración a lo requerido por el señor Rector de esta casa de estudios, mediante Carta REC. N° 1.559, de fecha 28 de septiembre de 2021, respecto a dar cumplimiento a la Ley N° 21.369, del Ministerio de Educación, solicitando a esta Dirección, monitorear permanentemente el diseño e implementación de la normativa.

Y en consideración al cumplimiento de la Circular N° 001/2023 de la Superintendencia de Educación Superior (SES), de fecha 23 de octubre del año 2023, solicitándose un reporte de implementación a través de carta DACI N°85[1], de fecha 06 de diciembre de 2023 a la Dirección de Equidad y Género, cuya respuesta se recepciono a través de la carga DEyGEN N° 050, de fecha 13 de marzo de 2024.

En resumen, se adjuntan las principales conclusiones en relación al cumplimiento de los títulos de la Circular N°001/2023 de la SES:

[1] En la cual se da un plazo de 60 días hábiles para la recepción del análisis por parte de la Dirección de Equidad y Género.

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE

1. **Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género:**
   - **1.1.** Instrumentos que contengan la Política Integral: Se recomienda actualizar la ubicación del link (botón) DEyGEN , así como la información de los slider (Inicio, quienes somos, unidad de prevención Ley 21.369, Normativa, Estudios, Formación y formularios) , con el fin de evidenciar el total de gestiones realizadas por la dirección (Actualizada). **Gestión Pendiente**

   - **1.2.** Procedimiento de carácter participativo y paritario: Si bien se conformó el Comité Triestamental de Equidad (Decreto Exento N°00.137/2023), es prioritario realizar el seguimiento de las reuniones realizadas, así como la entrega de los principales resultados y hallazgos actualizados que se han obtenido. De igual forma, incluir en las reuniones a personas que se identifican con otras identidades de género (no binarias y/o otras diversidades sexuales y de género). **Gestión Pendiente.**

2. **Conformación de las unidades responsables de la implementación, y de la investigación y sanción, protección y reparación.**
   1) Establece unidades responsables: **Gestión Terminada**
   2) Mecanismos para recurrir a la decisión final: **Gestión Terminada**
   3) Mecanismos de denuncias a autoridades: Se recomienda especificar, cuales son los mecanismos de actuación ante posibles denuncias a autoridades unipersonales y directivas. **Gestión Pendiente**
   4) Autoridades unipersonales de la unidad de investigación: Se recomienda remitir la formación mínima de los nuevos fiscales, ante cambio del fiscal por motivos fundados periodo 2022-2024. **Gestión Pendiente.**
   5) Subrogancia: Letra a): Se recomienda actualizar la terna de subrogancia de la Fiscalía de investigación y Sanción Ley 21.369 año 2024. **Gestión Pendiente.**

3. **Modelo de prevención:**
   - **3.1.** Diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género: El año 2020 se publicó el Primer Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad de Tarapacá,

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE

y conforme al título 3.3.1 de Política Integral, señala que "Este diagnóstico deberá ser actualizado cada dos años...", es decir, transcurridos 3 años, no se ha publicado un nuevo diagnóstico (2024), o bien modificar la periodicidad en la Política integral (Mayor a 3 años). **Gestión Pendiente.**

3.2. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de las instituciones de educación superior: De acuerdo a la información remitida en carta DEyGEN N°50 (Anexo 1), fue posible concluir que existen nueve programas (9) con Sylabus de la asignatura (16%). Asimismo, se sugiere a la DEyGEN tenga a bien remitir a esta Unidad de Control, un cuadro resumen con el detalle de las carreras tanto de pre y post grado que incorporan concretamente en sus programas de asignaturas los contenidos de; derechos humanos, violencia y discriminación de género solicitados en el Oficio Circular N° 001 de la SES. Lo anterior para clarificar, lo informado en Carta DEYGEN N° 50, específicamente en el Anexo N°1 "REPORTE CUMPLIMIENTO A FEBRERO 2024"19, de fecha 13 de marzo de 2024.
Además, se informa que a la fecha la DEyGEN, solo ha remitido información, a esta Unidad de Control, respecto a las carreras de pregrado que dicta esta casa de estudios, en circunstancias que la Circular N° 001/23 de la SES, instruye remitir e incorporar también a los programas de Postgrado (Magister y Doctorados). **Gestión Pendiente.**

4. Modelo de Investigación y Sanción:

4.1. Principios rectores del modelo: De forma adicional, se sugiere a la Unidad disponer y remitir de los procesos generales y subprocesos asociados a las distintas etapas de la denuncia, derivación y otros asociados a las denuncias. **Gestión Terminada.**

4.2. Registro de denuncias y su tratamiento reservado: Se sugiere revisar las direcciones, correos y anexos en el pie de banner https://zapahuira.uta.cl/negocio/EQU/ProcDenuncia/den_info_inicio.php **Gestión Terminada** (Punto N°1 y 2)

4.3. Investigación y tramitación de denuncia:

a) Imparcialidad y jerarquía del investigador: Si bien, en carta DEyGEN N°50 se informan las capacitaciones en la materia de los dos funcionarios, que se desempeñan en la Fiscalía de

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE

Investigación y Sanción Ley 21.369, es relevante conocer la nómina de funcionarios/as adscritas/os a las siguientes unidades (señalar profesión y capacitaciones en género):

- Fiscalía de Investigación y Sanción Ley 21.369
- Dirección de Equidad y Género
- Unidad de Prevención Ley 21.369 (Sede Iquique)
- Unidad de Investigación y Sanción Ley 21.369 (Sede Iquique)

Gestión Pendiente.

b) Garantía de acceso a la investigación: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

c) Celeridad en la investigación y tramitación de denuncias: Respecto a los plazos establecidos, ante denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, la Superintendencia señala que una vez recepcionados por la unidad especializada, se atenderá con la mayor celeridad y sin dilaciones injustificadas, de acuerdo a los plazos establecidos en la Política Integral.
Siendo necesario, conocer:

- Cantidad de denuncias históricas, desde la entrada en vigencia de la Ley 21.369 (Histórico)
- Resumen del estado actual de los procedimientos (Denuncias y/o investigaciones), en virtud de:

–Año
–N° de folio asignado
–Tipo (Protocolo o denuncia)
–Nombre del Fiscal Asignado
–Fecha de recepción de la denuncia
–Etapa actual (Finalizado, en proceso, u otro)
–N° de acto administrativo que asigna fiscal (Decreto Exento)
–Observaciones

En conclusión, se sugiere a la DEyGEN, tenga a bien remitir el resumen con el fin de corroborar el cumplimiento de los plazos establecidos y además referidos al actual Subtitulo. **Gestión Pendiente.**

4.4. Criterios orientadores para determinar conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género:

a) Concepto de género, enfoque de género. Igualdad de género e igualdad sustantiva: Se sugiere revisar las actualizaciones e incorporar los cambios establecidos en la normativa en caso de existir. **Gestión Terminada.**

b) Concepto de discriminación de género: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

c) Concepto de violencia: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE

d) Definición de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

e) Determinación de sanciones: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

4.5. Medidas de protección: Si bien se incorpora en la Política integral, considera las medidas dirigidas a la protección de las víctimas. Sin embargo, no se establecen instancias de consulta de opinión o verificación del consentimiento y toma de opinión de las víctimas, respecto a las medidas de protección.
En consecuencia, se sugiere a la DEyGEN, considerar en eventuales actualizaciones de la normativa. **Gestión Terminada.**

a) Medidas para evitar la exposición reiterada e injustificada: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

4.6. Medidas de apoyo a las víctimas: Respecto a este punto, se realiza la siguiente consulta a DEyGEN en relación a las medidas de apoyo: ¿Cuáles son las actividades de apoyo social que se realizan para los distintos estamentos?. **Gestión Terminada.**

4.7. Medidas de reparación: Sin observaciones. **Gestión Terminada.**

4.8. Alcances de las potestades de investigar y sancionar: Si bien el Reglamento de procedimientos disciplinarios, abarca en gran parte todos los puntos del título 4.8 letra a) de la circular N°001/2023 de la SES, existen dos subtítulos II –Fuera de las dependencias institucionales, que no son referenciados, estos son:

d) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan víctimas…

e) Se trate de actividades organizadas por una o más personas que desempeñen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior…

Dado que se requiere conocer el alcance de la normativa interna, se sugiere considerar incorporar a:

- Las actividades de trabajo en equipo que organizan estudiantes de pre y postgrado.
- Estudiantes en práctica
- Conferencias, expositores y/o autoridades

Gestión Pendiente.

5. Documentos e instrumentos que exige la Ley:

5.1. Obligaciones de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos: El año 2022, se emitió el Decreto Exento N°00.777/2022

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE

de fecha 27 de octubre de 2022, el cual instruye la incorporación de las clausulas N°s 9° y 10° de la Ley 21.369 a todos los contratos, convenios y otros que desarrolle la universidad.
Además, se consultó a Asesoría jurídica el estado de avance de las adendas de Convenios de Colaboración con instituciones públicas y privadas, a octubre 2023, se informó:

- Existían 127 convenios históricos
- Se habían realizado 31 adendas (24,4%)
- Se encuentran pendientes de actualizar 96 convenios (75,6%)

Gestión Pendiente.

5.2. Forma de cumplir la obligación de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos: Idem, de acuerdo al punto anterior. **Gestión Pendiente.**

6. **Instrumentos dictados antes de la vigencia de la Ley N°21.369:** A un año de la publicación de los modelos integrantes de la política integral, para realizar una evaluación de aquellos, establecer procedimientos participativos y paritarios. En base a lo anterior, se recomienda a la dirección remitir los resultados y productos levantados por referido comité. **Gestión Pendiente.**

7. **De la aplicación de la Ley N°21.369:**
   7.1. Aplicación del Estatuto Administrativo y el Código del trabajo: Sin observaciones. **Carácter Informativo.**

8. **Rol de la Superintendencia de Educación Superior:** A considerar en las futuras fiscalizaciones de la Superintendencia de Educación Superior. **Carácter Informativo.**

9. **Vigencia:** El cumplimiento al detalle de interpretaciones de la actual Circular, serán plenamente revisadas y exigibles a un año desde su publicación:
   - **Fecha de Publicación:** 23 de octubre de 2023
   - **Fecha de revisión de todos los puntos**: 23 de octubre de 2024.

   Gestión Pendiente.

Cabe señalar, que con el fin de velar por el fiel cumplimiento de los títulos señalados en la Circular N°001/2023 de la SES, y en consideración a que habiéndose cumplido los plazos señalados en la Ley N° 21.369, que fueron detallados en referida circular se elaboró el informe de avance adjunto.

Para el cumplimiento de las revisiones encomendadas por el señor Rector, y con la finalidad de elaborar un informe final el cual incorpore el estado actual de la implementación, es de menester informar que se entrega un

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE

plazo de 5 días hábiles desde la recepción de esta misiva, para subsanar y acompañar los medios de verificación señalados en el informe adjunto.

Sin otro particular, se despide con atención,

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
DIRECCIÓN DE AUDITORIA Y CONTROL INTERNO

NIEVES RUBIO MEDINA
Dirección de Auditoría y Control Interno

NRM/jry

c.c.:
Gabinete
Contraloría
corr. - arch.

CAMPUS VELÁSQUEZ CASILLA 6-D FONO: (58) 2205098 - 2206197 ARICA-CHILE