EVACÚA INFORME CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY 21.091, SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO INSTRUIDO EN CONTRA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

SANTIAGO, 21 de octubre de 2025

I.- ANTECEDENTES

1. Resolución Exenta 226, de 10 de junio de 2024, que aprobó el plan de fiscalización 2024.

2. Oficio Ordinario 689, de 5 de septiembre de 2024, de la Superintendencia de Educación Superior.

3. Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior.

4. Resolución Exenta 558, de 24 de julio de 2025, de la Superintendencia de Educación Superior, se ordenó instruir un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la Universidad de Santiago de Chile.

5. Formulación de cargos 2025/FC/12, de 28 de julio de 2025, mediante la cual se formuló cargos a la Universidad de Santiago de Chile en conformidad con la Ley 21.091, sobre Educación Superior.

6. Rectificación de la Formulación de cargos 2025/FC/12 a la Universidad de Santiago de Chile y hace presente nuevo plazo para presentar descargos, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 21.091, sobre Educación Superior, de 7 de agosto de 2025.

7. Solicitud de ampliación del plazo para presentar descargos, de 10 de septiembre de 2025, de la Universidad de Santiago de Chile.

8. Acto de 22 de septiembre de 2025, de la instructora del procedimiento administrativo sancionador, que concede ampliación de plazo para presentar descargos a la Universidad de Santiago de Chile.

9. Descargos presentados por la Universidad de Santiago de Chile, de 6 de octubre de 2025.

10. Demás antecedentes que constan en el expediente respectivo.

II.- CONSIDERACIONES

1.- Las instituciones de educación superior del país se encuentran sujetas a la fiscalización y supervigilancia de la Superintendencia de Educación Superior, en el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que las regulan.

2.- Conforme a lo establecido en el literal n) del artículo 20 de la Ley 21.091, corresponde a esta Superintendencia formular cargos, sustanciar su tramitación, adoptar medidas provisionales y resolver los procesos que se sigan respecto de cualquier infracción de que conozca en materias de su competencia.

3.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 21.369, su objeto es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

4.- En virtud de lo establecido en el artículo 10 del mismo cuerpo legal, esta Superintendencia será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley.

5.- Mediante la Resolución Exenta 226, de 10 de junio de 2024, esta Superintendencia aprobó el Plan Anual de Fiscalización y Supervisión 2024, el cual, entre otros, contemplaba el Programa Anual de Fiscalización Ley 21.369, que tiene como objetivo comprobar el cumplimiento normativo por parte de las instituciones de educación superior en relación con los siguientes aspectos:

- Verificar que los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios de colaboración académica y de investigación, así como los convenios con centros de práctica y campos clínicos, incorporen expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico.

- Verificar que la institución cuenta con separación de funciones entre el personal a cargo de la unidad de implementación y de la unidad de investigación y sanción, de acuerdo con lo establecido en la Ley 21.369.

- Verificar que el personal a cargo de la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción se encuentre capacitado según establece la Ley 21.369.

- Verificar que los procedimientos de investigación iniciados por las instituciones de educación superior en el marco de la Ley 21.369, sean tramitados con celeridad y sin dilaciones injustificadas, cumpliendo con su modelo de investigación y sanción.

- Verificar que las instituciones de educación superior incorporen en el modelo de prevención un diagnóstico identificando las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

6.- El alcance de este programa de fiscalización fue de carácter muestral, limitado a un total de 10 instituciones de educación superior, por razones de capacidad operativa de la División de Supervisión.

7.- A través del Oficio Ordinario 689, de 5 de septiembre de 2024, la Superintendencia le comunicó a la Universidad de Santiago de Chile que había sido seleccionada para la aplicación del Programa de Fiscalización de cumplimiento de obligaciones de la Ley 21.369, establecido en el Plan Anual de Fiscalización y Supervisión 2024, de este Organismo Fiscalizador. Asimismo, le informó que la fiscalización se ejecutaría de manera administrativa, a través de la solicitud y posterior revisión de antecedentes documentales, para luego, realizar una visita en terreno a la institución de educación superior.

8.- Luego de efectuar las acciones de fiscalización pertinentes, la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior emitió el Acta de Fiscalización 164/2025, en la que constató eventuales incumplimientos de la Universidad de Santiago de Chile, relativos a la ausencia de una incorporación expresa de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, en los contratos de trabajo, de prestación de servicios educacionales, en los convenios de colaboración académica o de investigación y/o en los convenios con centros de práctica y campos clínico; de la debida capacitación del personal a cargo de la implementación del modelo de prevención y/o del modelo de investigación y sanción; y de celeridad en la tramitación de los procedimientos de investigación iniciados por la institución de educación superior en el marco de la Ley 21.369.

9.- En virtud de lo anterior, mediante Resolución Exenta 558, de 24 de julio de 2025, de la Superintendencia de Educación Superior, se ordenó instruir procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la Universidad de Santiago de Chile y se designó a esta instructora para sustanciar dicho proceso.

10.- En virtud de lo anterior, a través de la Formulación de Cargos 2025/FC/12, de 28 de julio de 2025, rectificada mediante acto de 7 de agosto de 2025, esta instructora formuló los siguientes cargos:

I) **<u>CARGO 1</u>: LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE NO HABRÍA INCORPORADO EXPRESAMENTE LA NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO EN LA TOTALIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, CONVENIOS ACADÉMICOS Y CONVENIOS CON CENTROS DE PRÁCTICA Y CAMPOS CLÍNICOS, EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 21.369.**

Hechos: El Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia, constata que de los 45 funcionarios de la Universidad de Santiago de Chile cuyos decretos de nombramientos, anexos y contrato de prestación de servicios a honorarios fueron analizados, 15 de éstos no hacen referencia a la Ley 21.369 ni a la normativa interna asociada, mientras que en un caso no se hizo envío de la información.

De un total de 7.437 trabajadores de la Universidad de Santiago de Chile vigentes a noviembre de 2024, se revisaron 45 casos seleccionados aleatoriamente, correspondientes a 31 funcionarios de planta o contrata y 14 a honorarios. De la fiscalización se constató que en el caso del personal de planta y contrata, 6 resoluciones exentas y 3 decretos de nombramiento no incorporan cláusulas relativas a la Ley 21.369 ni a la normativa interna asociada. En cuanto al personal a honorarios, en 6 casos revisados no se constató la inclusión de la mencionada cláusula.

Asimismo, el mencionado Acta de Fiscalización constata que de la muestra de 25 convenios académicos y de colaboración analizados, 22 convenios no incorporan cláusulas relativas a la Ley 21.369 y ni a la normativa institucional.

De un total de 883 convenios vigentes a diciembre de 2024, se revisaron 25 instrumentos, desagregándose en 21 convenios académicos, 1 convenio de campo clínico, y 3 convenios de centros de práctica. Los 22 convenios que no contienen referencia alguna a la Ley 21.369 ni a la normativa institucional, son anteriores al primer semestre de 2024.

En este contexto, se concluye que no todos los contratos de trabajo, convenios académicos y convenios con centros de práctica y campos clínicos de la Universidad de Santiago de Chile incorporan la cláusula relativa a la Ley 21.369 ni a la normativa interna asociada.

Normas eventualmente transgredidas: Inciso tercero del artículo 9 de la Ley 21.369: *"La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación".*

Tipo infraccional: El incumplimiento descrito podría constituir una infracción grave según lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 de la Ley 21.369: *"Se considerará infracción grave el incumplimiento de la obligación establecida en el inciso tercero del artículo 9°".*

Sanción: El artículo 57 de la Ley 21.091 establece que*: "Comprobada la infracción, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que procedan, el Superintendente podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58: a) Amonestación por escrito. (…) c) Multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones graves".*

Por su parte, el inciso final del artículo 55 dispone que*: "En caso de infracciones que tengan el carácter de graves, sólo podrán aplicarse las sanciones de amonestación y multa establecidas en esta ley".*

II) **<u>CARGO 2</u>: LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE NO CONTARÍA CON PERSONAL DEBIDAMENTE CAPACITADO EN DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE SUS POLÍTICAS, PLANES, PROTOCOLOS Y REGLAMENTOS SOBRE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY 21.369.**

<u>Hechos:</u> El Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia, constata que de los 8 funcionarios que componen la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile, sólo 5 acreditaron con medios verificables la realización de horas de capacitación en temáticas de género, derechos humanos, y otros afines, dado que hubo algunas capacitaciones informadas de las cuales no se pudo tener constancia de la cantidad de horas efectivamente cursadas.

Funcionario (a)	**Cargo**	**Horas Declaradas Capacitación**	**Horas Verificadas Capacitaciones de Género**
Yenniffer Ávalos Carrasco	Directora de Género, Equidad y Diversidad	144	72
Hernán Santibáñez Millas	Encargado Administración Centro de Costos	196	0
Mónica Maureira Martínez	Editora	3	3
Débora Jana Aguirre	Analista de Gestión I	200	200
Trinidad Muñoz Walther	Analista de Gestión de Personas	332	324
Constanza González Muñoz	Analista de Gestión I	262	256
Javiera Arancibia Garrido	Abogada Dirección de Género	88	0
Diego Esturillo Sáez	Analista de Gestión	0	0

En este contexto, se concluye que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago de Chile no cuenta con el personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, en los términos de la Ley 21.369.

<u>Normas eventualmente transgredidas</u>: Inciso final del artículo 3 de la Ley 21.369: *"Las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de*

forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea".

Literal b) del artículo 6 de la Ley 21.369: *"El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente: b) 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".*

Tipo infraccional: El incumplimiento descrito podría constituir una infracción leve según lo establecido en el artículo 56 de la Ley 21.091: *"Son infracciones leves aquellas en que se incurra contra las normas que regulan la educación superior y que no tengan señalada una sanción especial, sin perjuicio de las atribuciones expresas que sobre éstas tengan la Contraloría General de la República, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Acreditación y otros organismos públicos. (…)".*

Sanción: El artículo 57 de la Ley 21.091 establece que: *"Comprobada la infracción, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que procedan, el Superintendente podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58: a) Amonestación por escrito. b) Multa a beneficio fiscal de hasta quinientas unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones leves".*

Por su parte, el inciso final del artículo 56 dispone que: *"En caso de infracciones que tengan el carácter de leve, sólo podrán aplicarse las sanciones de amonestación y multa establecidas en esta ley. (…)".*

CARGO 3: LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE NO HABRÍA ADOPTADO MEDIDAS PARA IMPULSAR Y DAR CURSO PROGRESIVO A LAS INVESTIGACIONES Y PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS BAJO EL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA LEY 21.369, ASEGURÁNDOSE QUE SE LLEVEN ADELANTE CON CELERIDAD Y SIN DILACIONES INJUSTIFICADAS.

Hechos:
El Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia, constata que, entre 2021 y 2024, la Universidad de Santiago de Chile habría iniciado 85 procedimientos bajo la Ley 21.369, de los cuales sólo 19 habían concluido en su tramitación, estando 66 vigentes al momento de la fiscalización, incluidos 47 procedimientos iniciados antes de diciembre de 2023.

Las políticas actuales de la institución en cuanto a la tramitación de casos procuran dar celeridad a los procesos mediante la determinación de etapas y plazos definidos, convirtiéndose así en el principal mecanismo para impulsar la tramitación de las causas relacionadas con la Ley 21.369.

La universidad recientemente estableció dos marcos regulatorios distintos según la calidad de las personas involucradas en estas investigaciones, el Protocolo contra la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile, aprobado como parte de la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile, mediante la Resolución Exenta 9.011, del 10 de noviembre de 2023, para los casos entre estudiantes o entre estudiantes y académicos o funcionarios, y el Protocolo Institucional de Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo, aprobado mediante Resolución Exenta 8.241, del 24 de octubre de 2024, para los casos que involucran a funcionarios o académicos. Ambos protocolos establecen el plazo máximo de 180 días corridos. Las versiones previas de estos establecían las etapas que debían desarrollar las investigaciones, pero no fijaban plazos para cada una de ellas. Aunque la definición de plazos para cada etapa de los procesos es más bien reciente se constata que del total de casos iniciados entre 2021 y 2022 un 55% aún se encuentra en tramitación, mientras que de aquéllos iniciados en 2023, un 84% aún no concluye. Ninguno de los 10 casos iniciados durante 2024 asociados a la categoría de investigación sumaria de estudiantes ha sido terminado.

Asimismo, se pudo constatar que, a la fecha de la visita de fiscalización (17 y 18 de diciembre de 2024), sólo había tres abogadas en la Unidad de Procedimientos Disciplinarios tramitando los diversos procesos disciplinarios de la institución y que se habían reasignado a las otras tres abogadas del equipo original a otras áreas. Dicha unidad presentaría dificultades operativas producto de la alta rotación de personal, la sobrecarga de trabajo y la falta de una división especializada en materias de género, lo que ha afectado la tramitación oportuna de los casos.

Asimismo, se constató que la tramitación de los procedimientos disciplinarios durante un tiempo fue externalizada a fiscales de otras áreas con el fin de acelerar la tramitación de los procesos sin obtener resultados positivos, medida que fue dejada sin efecto posteriormente.

Conforme a lo anterior, se pudo constatar que en la Universidad de Santiago de Chile existe una dilación excesiva en la tramitación de las denuncias relacionadas a la Ley 21.369. Aunque la institución definió plazos para su desarrollo, esta medida no ha surtido efecto deseado. En ello incide la sobrecarga laboral de los fiscales de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios y la ineficacia de las medidas adoptadas para darles una mayor celeridad a los procesos.

Normas eventualmente transgredidas: Literal f) del artículo 6 de la Ley 21.369: *"El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente: f) 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".*

Tipo infraccional: El incumplimiento descrito podría constituir una infracción leve según lo establecido en el artículo 56 de la Ley 21.091: *"Son infracciones leves aquellas en que se incurra contra las normas que regulan la educación superior y que no tengan señalada una sanción especial, sin perjuicio de las atribuciones expresas que sobre éstas tengan la Contraloría General de la República, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Acreditación y otros organismos públicos. (…)".*

Sanción: El artículo 57 de la Ley 21.091 establece que: *"Comprobada la infracción, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que procedan, el Superintendente podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58: a) Amonestación por escrito. b) Multa a beneficio fiscal de hasta quinientas unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones leves".*

Por su parte, el inciso final del artículo 56 dispone que: *"En caso de infracciones que tengan el carácter de leve, sólo podrán aplicarse las sanciones de amonestación y multa establecidas en esta ley. (…)".*

11.- La Universidad de Santiago de Chile fue notificada de la instrucción del procedimiento mediante carta certificada despachada el 29 de julio de 2025, a través de la cual se le remitió copia del Acta de Fiscalización 164 de 2025, la Resolución Exenta 558, de 2025, y de la Formulación de cargos 2025/FC/12, de 28 de julio de 2025.

12.- El 18 de agosto de 2025 se notificó a la Universidad de Santiago de Chile, la rectificación de la Formulación de cargos 2025/FC/12, de 7 de agosto de 2025, y se le concedió un nuevo plazo de 20 días hábiles para presentar sus descargos.

13.- El 10 de septiembre de 2025, don Rodrigo Vidal Rojas, Rector de la Universidad de Santiago de Chile, solicitó ampliación del plazo para presentar descargos, la que fue concedida el 22 de septiembre de 2025, por 20 días hábiles.

14.- Mediante presentación de 6 de octubre de 2025, dentro del plazo dispuesto por el artículo 46 de la Ley 21.091, don Rodrigo Vidal Rojas, Rector de la Universidad de Santiago de Chile, evacuó los descargos de la institución, señalando lo siguiente:

a- Respecto a la observación del Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia, sobre los 14 casos de funcionarios a planta y contrata y los 10 trabajadores a honorarios cuyas resoluciones de nombramiento no registraban número, fecha ni firma a la fecha de la fiscalización, indica que dichos actos administrativos deben ser sometidos al trámite de Toma de Razón o Registro ante la Contraloría General de la República, lo cual se realiza a través del Sistema de Información y Control de Personal de la Administración del Estado (SIAPER), pudiéndose demorar desde 2 meses hasta más de 2 años. En relación con estos casos, acompaña 15 resoluciones tramitadas, y en aquellos casos de funcionarios de planta y contrata en que la resolución aún no está tramitada, adjunta la Propuesta y Asunción de Funciones (PAF), que es el trámite institucional interno para generar la contratación, firmado por el funcionario a contratar y que incorpora la Política Integral de abordaje de la Violencia de Género de la Universidad. Asimismo, para aquellos casos de personas a honorarios que cuya resolución todavía no se encuentra

tramitada, se adjunta el contrato de honorarios que incorpora la referida política de la institución.

b- En relación con el cargo 1, relativo a los 10 decretos y resoluciones de planta y contrata que no cumplían con la obligación establecida en el artículo 9 de la Ley 21.369, indica que fueron originados con antelación a la entrada en vigencia de la referida Ley. Agrega que como institución están conscientes de su deber normativo de actualizar e incorporar expresamente el conocimiento y sometimiento a la Política Integral para el abordaje de la Violencia de Género de la Universidad, por lo que se dictó la Resolución Exenta 5177, de 2025, del Rector de la institución, que complementa conforme a la Ley los actos administrativos de 7 de los funcionarios observados. Respecto de las otras 3 resoluciones de funcionarios observadas, acompaña nuevos actos jurídicos posteriores al periodo observado que incorporan la obligación establecida por la Ley 21.369.

c- Asimismo, respecto del caso que no se acompañó los antecedentes en el proceso de fiscalización, la institución adjunta en sus descargos la información respecto a la contratación y nombramiento del respectivo funcionario, manifestando que cumple con la Ley.

d- Acerca de los 6 contratos de prestación de servicios a honorarios que no cumplían con la Ley 21.369, señala que 3 de ellos no correspondería, dado que sus resoluciones sí incorporaban la cláusula de referencia a la Ley 21.369. Por su parte, respecto a los otros 3 contratos, indica que en 1 de los casos adjunta una resolución de aprobación del honorario de un periodo posterior que cumple con la referida Ley, y en los otros 2, señala que estos contratos a honorarios a la fecha de la fiscalización cumplían con la incorporación de la cláusula, sin embargo, la Superintendencia solamente revisó la resolución aprobatoria del contrato y no el contrato respectivo que sí la incorporaba.

e- Sobre los 23 convenios académicos, de investigación y campos clínicos que no cumplían con el artículo 9 de la Ley 21.369, expresa que 18 de ellos corresponden a convenciones celebradas con anterioridad a la entrada en vigencia de la referida Ley. Agrega que es consciente de la obligatoriedad de adecuar los convenios en el plazo de un año desde la publicación de la Ley, sin embargo, tanto la antigüedad de éstos como su bilateralidad hacen muy compleja su regularización y ajuste, y aunque muchos estén vigentes por su carácter indefinido, en la práctica han dejado de utilizarse.

Para subsanar esta observación, acompaña por cada convenio una resolución firmada por el Rector de la institución de educación superior que aclara el referido convenio, expresando que la obligación de observar la normativa interna de la Universidad contempla también el cumplimiento de las disposiciones de la Política Integral para el abordaje de la violencia de género y el Protocolo institucional de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, haciendo presente que mediante dicho acto administrativo se busca salvaguardar el cumplimiento normativo aplicable a dicha institución.

f- Por último, menciona que además de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de géneros en sus actos y contratos, mantiene ésta disponible en su página web institucional. Asimismo, ha generado otras instancias institucionales para poner dicha normativa en conocimiento del funcionariado.

g- Respecto al cargo 2, indica que la sentencia Rol 1202-2024, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, aclaró la ambigüedad de la Circular 1/2023, de esta Superintendencia, estableciendo que este Organismo Fiscalizador ha definido un piso mínimo de 65 horas para las jefaturas o responsables de las unidades de implementación y de investigación y sanción, para considerar cumplida la obligación de capacitación para dichos profesionales. Precisando que este piso mínimo solamente se estableció para jefaturas y no para los profesionales que pertenecen a las unidades, quienes también están obligados a contar con capacitaciones en la materia.

Por su parte, señala que según el Acta de Fiscalización 164/2025, la Directora de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la Universidad, cumple con el número de horas establecidas en la referida Circular. En relación con el resto de los funcionarios de la Unidad, señala que todos cuentan con capacitaciones en materia de género y derechos humanos, adjuntando los certificados y credenciales de capacitación que lo acreditarían. Indica que tales certificados no fueron debidamente adjuntados al momento de la fiscalización -por un error involuntario-, o bien, no fueron considerados. Asimismo, acompaña los antecedentes de una nueva funcionaria que se integró en julio de 2025 a la Unidad.

h- En relación con el cargo 3, indica que, a la fecha de los descargos, 31 procesos disciplinarios se encuentran terminados. Adicionalmente, informa que, del listado de procesos vigentes, 11 han tenido un avance procedimental, lo que demostraría que están activos y existiría una preocupación y dedicación por éstos.

Asimismo, señala que efectivamente los procesos disciplinarios excedieron el tiempo de tramitación previsto en la norma, lo cual se debería a la complejidad de los hechos investigados, como de los medios probatorios propios de estos procesos, además de la sobrecarga laboral de las fiscales y actuarias encargadas de sustanciar los procedimientos. Agrega que la Unidad de Procedimientos Disciplinarios sufrió varios cambios en su organización y jefaturas desde el 2022 (habiendo tenido 6 jefaturas en 3 años), junto con cambios en su dotación (pasó de tener 6 abogadas y abogados a quedar solamente una). Lo anterior, habría repercutido en la organización, distribución de las labores y procesos, y en el tiempo de tramitación de estos.

Respecto a lo anterior, manifiesta que, pese a la dificultad que ha sido contratar mayor personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, la institución ha capacitado a abogados y abogadas de la mencionada Unidad para cumplir con la Ley.

Añade que, con el fin de dar mayor celeridad a los procesos disciplinarios del área, la Resolución Exenta 1.586, de 11 de abril de 2025, creó la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, la cual busca hacer eco de los principios de celeridad y conclusión establecidos en los artículos 7 y 27 de la Ley 19.880.

i- Finalmente, la institución de educación superior solicita absolver los cargos formulados o, en su defecto, aplicar la menor de las sanciones establecidas en la normativa vigente.

15.- Respecto a las circunstancias esgrimidas por la institución, así como la documentación que acompañó en sus descargos, cabe manifestar que:

a) En relación con los 14 casos de funcionarios a planta y contrata y los 10 trabajadores a honorarios, cabe señalar que las observaciones del Acta de Fiscalización no configuran un incumplimiento al artículo 9 de la Ley 21.369, ni forman parte del cargo 1 formulado en contra la Universidad, dado que cumplían con la incorporación de la normativa interna de la institución en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico.

b) Respecto a los hechos que fundamentan el cargo 1, sobre la forma de subsanar por parte de la institución lo referido a los 23 convenios académicos, de investigación y campos clínicos, cabe hacer presente que de acuerdo con lo establecido en el Oficio Circular 1, de 2022, y precisado en el Oficio Circular 1, de 2023, de la Superintendencia de Educación Superior, que interpreta la Ley 21.369, la incorporación de la normativa interna de la institución sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género puede ser incorporada a los contratos, convenios e instrumentos de la institución mediante la agregación de una cláusula en estos o en sus anexos que estipule que la política integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género, sus modelos, así como los demás reglamentos, planes y protocolos institucionales que correspondan, forman parte integrante de estos y, por ende, son vinculantes para ambas partes, cuando proceda. Asimismo, dispone que la referida normativa interna deberá ser proporcionada a las contrapartes de esos contratos o convenios mediante copias impresas, o bien, mediante su publicación en la página web institucional, de manera de asegurar el pleno acceso a su conocimiento. En este último caso, los contratos, convenios o anexos deberán señalar el sitio web en el que se encuentra la referida normativa interna.

   Conforme a lo anterior, se constata que la forma en que la institución pretende subsanar los convenios no se condice con lo precisado en los Oficios Circulares de esta Superintendencia, dado que las resoluciones exentas dictadas por el Rector de la institución aclarando cada convenio no acreditan que las contrapartes de dichos convenios tengan conocimiento pleno de las modificaciones efectuadas por la Universidad, ni menos su consentimiento a éstas. Tampoco acredita que las contrapartes de los convenios hayan tenido pleno conocimiento respecto a la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, debido a que no existe constancia de la entrega de copias impresa o digitales de éstas, ni tampoco que las resoluciones hayan incorporado la página web institucional en que se encuentra la normativa, como lo precisan los Oficios Circulares 1, de 2022 y 2023, de esta Superintendencia.

En consecuencia, las medidas adoptadas por la institución respecto de los 23 convenios académicos, de investigación y campos clínicos no desvirtúan el cargo formulado ni subsanan la infracción imputada, y por ende, se comprueba que la Universidad de Santiago de Chile no ha cumplido con la obligación del artículo 9 de la Ley 21.369.

En segundo lugar, acerca de la documentación de contratación del funcionario que no fue acompañada en la fiscalización, se constata que ésta cumplía con la Ley 21.369.

En tercer lugar, respecto a las 6 resoluciones exentas y los 3 decretos exentos de nombramiento de personal de planta y contrata, y las 6 resoluciones de personal a honorarios que no incorporaban cláusulas relativas a la Ley 21.369 ni a la normativa interna asociada a la fecha de fiscalización (2024), se ha podido verificar que la Universidad acompañó en sus descargos actos administrativos posteriores a la fiscalización que incorporan las mencionadas cláusulas, cumpliendo con la obligación establecida en el artículo 9 de la referida Ley. Sin perjuicio de lo anterior, dado que a la fecha de la fiscalización la Universidad no cumplía con ésta, se ha corroborado el cargo formulado, toda vez que el incumplimiento de la obligación se verificó con anterioridad a la dictación de los actos administrativos, época en que la infracción grave se encontraba consolidada.

No obstante lo anterior, esta instructora propondrá al Superintendente que considere las medidas efectuadas por la institución según lo prescrito en el artículo 58 de la Ley 21.091, en caso de que corresponda determinar una sanción específica en este caso.

c) Respecto al cargo 2, si bien el Oficio Circular 1, de 2023, de esta Superintendencia, establece que la obligación de contar con 65 horas acreditadas de capacitaciones en materia de género y derechos humanos es solamente aplicable para las jefaturas o responsables de las unidades de implementación y de investigación y sanción de la institución, el resto de los funcionarios de las mencionadas unidades igualmente debe acreditar que cuenta con alguna capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, aun cuando no exista un mínimo de horas de capacitación exigible.

   Analizados los antecedentes y certificados de las capacitaciones acompañados por la Universidad en sus descargos, fue posible verificar que todos los funcionarios de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad cumplían con la obligación establecida en los artículos 3 y 6 literal b) de la Ley 21.369 a la fecha de la fiscalización. En consecuencia, se ha logrado desvirtuar el cargo formulado y corroborar que la institución no incurrió en la infracción leve imputada.

d) En relación con el cargo 3, la institución informó avances en los procesos disciplinarios, quedando 53 procesos abiertos, de los 83 procesos pendientes al momento de la fiscalización. En consecuencia, se constata que, del total de casos iniciados entre 2021 y 2022, un 26% aún se encuentra en tramitación, mientras que de aquéllos iniciados en 2023, un 75% aún no concluye. Asimismo, del total de casos iniciados en 2024 un 90% aún se encuentra en tramitación, habiendo terminado 1 de las 10 investigaciones sumarias de estudiantes existentes. Por tanto, si bien se verifica un avance en la

tramitación de los procesos disciplinarios, las demoras en la tramitación exceden con creces los plazos establecidos por su normativa interna y casi el 64% del total de procesos todavía se encuentra en tramitación.

Los principales mecanismos utilizados por la institución para impulsar la tramitación de las causas relacionadas con la Ley 21.369 y darle celeridad a los procesos han sido la dictación del Protocolo contra la Violencia de Género para estudiantes de la Universidad, en noviembre de 2023, y el Protocolo Institucional de Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo para funcionarios, de octubre de 2024, los cuales determinaron etapas y definieron plazos, además de la creación de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Estas medidas todavía no surten efecto, dado que los procesos disciplinarios iniciados con posterioridad a la dictación de los referidos protocolos no estarían cumpliendo los plazos determinados, existiendo una gran cantidad de procesos abiertos. Por su parte, si bien la institución informó la reciente creación de la Unidad de Investigaciones Especializadas en Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de mayo de 2025, no acredita la cantidad de funcionarios que la componen, ni cuántos de ellos estarán abocados a llevar a cabo los procesos disciplinarios. Por tanto, no es posible concluir que dicha medida haya tenido un efecto relevante y verificable en el avance de la tramitación de los mencionados procesos informados.

e) En cuanto a las dificultades que tuvo la Unidad de Procedimientos Disciplinarios debido a los cambios en su organización y composición - y que habrían dificultado la tramitación de los procesos disciplinarios, lo que, a su vez, le habría llevado a externalizar dicha tramitación a otras áreas para acelerarla, sin obtener resultados positivos-, se debe señalar que la Ley 21.369 ha encomendado a las instituciones de educación superior la obligación de contar con órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado y presupuesto suficiente para desarrollar sus funciones. Conforme a lo anterior, es responsabilidad de la propia Universidad asegurarse que las unidades que estarán a cargo de la tramitación de estos procesos estén conformadas con el personal suficiente, debidamente capacitado, y con presupuesto suficiente, para que estos sean concluidos con celeridad y eficiencia. Por lo tanto, cabe concluir que era responsabilidad de la propia institución adoptar las medidas pertinentes, como la contratación de mayor personal ante la alta cantidad de denuncias presentadas y/o la implementación de otras medidas para optimizar la gestión de los procesos.

Con todo, la externalización de la tramitación de los procesos disciplinarios a fiscales de otras áreas podría ser contraria a los fines de la Ley 21.369 y a lo establecido en los artículos 3 y 6 literal b) de dicho cuerpo normativo, dado que los procesos fueron derivados a fiscales de unidades distintas de aquella encargada de tramitar las investigaciones de la referida Ley, por lo que no se pudo verificar que si estaban dotadas de independencia, ni tampoco si los fiscales que asumieron tales funciones cuentan con las capacitaciones requeridas en materia de derechos humanos y perspectiva de género.

En consecuencia, se constata que la institución ha adoptado medidas con el objeto de impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones y procedimientos tramitados bajo el modelo de investigación y sanción de la Ley 21.369, sin embargo, éstas todavía no surten efecto, y por lo tanto, son insuficientes para tener por subsanada la infracción leve constatada.

16.- Analizados los antecedentes recabados tanto en las acciones de fiscalización realizadas respecto del Programa de Fiscalización de cumplimiento de obligaciones de la Ley 21.369, como aquellos reunidos durante la sustanciación del procedimiento administrativo, consta lo siguiente:

Cargo 1: La Universidad de Santiago de Chile no habría incorporado expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico en la totalidad de los contratos de trabajo, convenios académicos y convenios con centros de práctica y campos clínicos, en los términos establecidos en la Ley 21.369.

Dicho incumplimiento se ha acreditado tanto mediante el Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior, así como se desprende de los antecedentes presentados por la Universidad en sus descargos, los cuales no subsanan los hechos relativos a los 23 convenios académicos, de investigación y campos clínicos de la Universidad de Santiago de Chile que no cumplen con la obligación del artículo 9 de la Ley 21.369. Asimismo, aunque la Universidad en sus descargos subsanó las 6 resoluciones exentas y los 3 decretos de nombramiento (referidos al personal de planta y contrata), junto con las 6 resoluciones de personal a honorarios, el cargo formulado igualmente se ha corroborado puesto que el incumplimiento de la obligación se verificó con anterioridad a la dictación de los actos administrativos, época en que la infracción grave se encontraba consolidada.

Por lo anteriormente expuesto, en el presente procedimiento administrativo se ha podido establecer que la Universidad de Santiago de Chile cometió la infracción grave descrita en el inciso segundo del artículo 10 de la Ley 21.369.

No obstante lo anterior, esta instructora propondrá al Superintendente que considere las medidas efectuadas por la institución según lo prescrito en el artículo 58 de la Ley 21.091, en caso de que corresponda determinar una sanción específica en este caso.

Cargo 2: La Universidad de Santiago de Chile no cuenta con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género en la unidad responsable de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género, en los términos de la Ley 21.369.

Mediante los antecedentes acompañados por la institución de educación superior en sus descargos, relativos a los certificados de capacitaciones efectuadas en materia de derechos humanos y perspectiva de género de las personas funcionarias que pertenecen a la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la Universidad, en el presente procedimiento administrativo se ha podido establecer que la Universidad de Santiago de Chile no cometió la infracción leve descrita en el artículo 56 de la Ley 21.091, por lo que se propondrá el sobreseimiento de la institución respecto de este cargo.

Cargo 3: La Universidad de Santiago de Chile no habría adoptado medidas para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones y procedimientos tramitados bajo el modelo de investigación y sanción de la Ley 21.369, asegurándose que se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas.

Dicho incumplimiento se ha acreditado tanto mediante el Acta de Fiscalización 164/2025, de la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior, y de los propios dichos de la institución en su escrito de descargos en que reconoce los problemas acaecidos en su órgano encargado de investigar y sancionar los procesos disciplinarios de la Ley 21.369. Así, se pudo constatar la inefectividad de la medida adoptada por la Universidad para darle celeridad a la tramitación los procesos disciplinarios, así como la externalización en fiscales de otras áreas, bajo un eventual incumplimiento de lo establecido en los artículos 3 y 6 literal b) de la Ley 21.369. Por último, a pesar de las medidas adoptadas por la institución, todavía existe un alto porcentaje de procesos disciplinarios en tramitación, incluidos aquellos instruidos en 2021.

En consecuencia, en el presente procedimiento administrativo se ha podido establecer que la Universidad de Santiago de Chile cometió la infracción leve descrita en el artículo 56 de la Ley 21.091.

17.- Las infracciones grave y leve que ha cometido la Universidad de Santiago de Chile deben ser sancionadas en conformidad con lo prescrito por el artículo 57 de la 21.091, el cual establece: *"Comprobada la infracción, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que procedan, el Superintendente podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58:*

a) Amonestación por escrito. (…)

b) Multa a beneficio fiscal de hasta quinientas unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones leves.

c) Multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones graves".

18.- Por tanto, encontrándose establecidos en el presente procedimiento administrativo sancionatorio los hechos en que se fundan los cargos 1 y 3 formulados en contra de la Universidad de Santiago de Chile, y que los descargos presentados por la institución no resultan suficientes para desvirtuar la responsabilidad que le atañe en la totalidad de los hechos que le son imputados, corresponde entonces que esta instructora, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley 21.091, proponga al señor Superintendente de Educación Superior la sanción que resulte procedente aplicar a dicha institución de educación superior, en conformidad con lo prescrito en los artículos 56, 57 y 58 de la Ley 21.091, según corresponda.

III.- PROPUESTA DE LA INSTRUCTORA

Habiéndose acreditado la infracción grave imputada en el cargo 1, esta instructora propone al señor Superintendente de Educación Superior aplicar alguna de las sanciones que contemplan los literales a) o c) del artículo 57 de la Ley 21.091, consistentes en amonestación o multa de hasta mil unidades tributarias mensuales, respectivamente. Con todo, se propone que al

momento de determinar la sanción se tenga en especial consideración la circunstancia atenuante establecida en el literal a) del artículo 61 de la Ley 21.091, consistente en subsanar los reparos u observaciones representados por la Superintendencia dentro del plazo que ésta determine.

Habiéndose acreditado la infracción leve imputada en el cargo 3, esta instructora propone conceder el plazo de subsanación establecido en el inciso segundo del artículo 56 de la Ley 21.091. Luego, si la infracción leve no fuera subsanada dentro de plazo, esta instructora propone aplicar alguna de las sanciones que contemplan los literales a) o b) del artículo 57 de la Ley 21.091, consistentes en amonestación o multa de hasta quinientas unidades tributarias mensuales, respectivamente.

Pase el presente informe junto al expediente respectivo al Superintendente de Educación Superior, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 y demás normas pertinentes de la Ley 21.091.

MARÍA PAZ SALINAS FANO
INSTRUCTORA FISCALÍA
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR