

REPÚBLICA DE CHILE
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
RECTORÍA
SECRETARÍA GENERAL

**APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL PARA
EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE
GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE
SANTIAGO DE CHILE**

SANTIAGO, 10/11/2023 - 9011.-

VISTOS: el Decreto con Fuerza de Ley 149 de 1981, del Ministerio de Educación; la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; la Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación; la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; la Ley 19.880 que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo; la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales; el Decreto con Fuerza de Ley 2 de 2010, del Ministerio de Educación que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la de la Ley 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley 1 de 2005; el Decreto Supremo 136 de 2022 del Ministerio de Educación; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer promulgada mediante Decreto 1.640 de 1998 del Ministerio de Relaciones Exteriores; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer promulgada mediante Decreto 789 de 1989 del Ministerio de Relaciones Exteriores; las Resoluciones 1 de 2023, 7834 de 2022, 6.355 de 2022, 2875 de 2022, 3366 de 2020, 2906 de 2018, todas de esta procedencia; el Oficio 167 del 22 de agosto de 2006 que contiene “Código de Buenas Prácticas Laborales” sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, del Servicio Civil; el acuerdo adoptado con fecha 18 de julio de 2023 de la Junta Directiva de la Universidad de Santiago de Chile; las Resoluciones 6 y 7 de 2019 ambas de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1) Que la Universidad de Santiago de Chile tiene entre sus objetivos la formación de personas para contribuir al progreso material y espiritual de la Nación, labor que está guiada por los principios orientados al respeto hacia el ser humano y que se encuentran plasmados en la normativa que regula la vida al interior de la comunidad universitaria.

2) Que resulta totalmente incompatible con la misión de la Universidad con cualquier tipo de práctica que atente contra la dignidad de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, siendo especialmente inaceptable la violencia de género en

cualquiera de sus formas entre ellas el acoso sexual, así como la discriminación arbitraria fundada en razones de género.

3) Que la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad de Santiago de Chile tiene como objetivo estratégico promover relaciones de género igualitarias entre quienes componen la comunidad universitaria, transversalizando el enfoque de género en las áreas misionales, para asegurar la igualdad sustantiva entre quienes trabajan y estudian en esta institución, garantizando un ambiente universitario sin discriminación y violencia de género, y consolidando un sello de igualdad en la formación académica.

4) Que la Política de Inclusión y Derecho a la Diferencia de la Universidad de Santiago de Chile, en conformidad con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, manifiesta el compromiso institucional de garantizar el derecho a la participación plena de todas las personas y que, en el contexto de la pluralidad de la comunidad universitaria, existen colectivos que precisan ajustes y adecuaciones necesarias para sustentar su participación efectiva.

5) Que, en su rol de Universidad estatal y pública, la Universidad de Santiago de Chile ha participado tanto en el Consorcio de Universidades Estatales de Chile (CUECH) como en el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) en la elaboración de lineamientos y mecanismos de abordaje de la violencia de género al interior de la corporación universitaria, involucrándose activamente en la construcción de comunidades libres de violencia de género, inclusivas y diversas que inspiran esta normativa.

6) Que, de acuerdo con los “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género” o Principios de Yogyakarta, los Estados deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el pleno disfrute del derecho de las personas a *“expresar la identidad o la personalidad, incluso a través del lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre o cualquier otro medio”*.

7) Que el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación expresa que los alumnos y las alumnas tienen derecho a no ser discriminados o discriminadas arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos, y a que se respeten su libertad personal y de conciencia.

8) Que, dentro de los deberes del estudiantado, se encuentra el brindar un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todos y todas los y las integrantes de la comunidad educativa; así como respetar el proyecto educativo y la normativa interna de esta casa de estudios.

9) Que el Estatuto Administrativo proscribe realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y funcionarias. En la misma línea, el inciso primero del artículo 49 de la Ley de Universidades Estatales extiende dicha prohibición *“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”*.

10) Que el 15 de septiembre de 2021 se publicó la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, cuyo 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”.

11) Que la Ley antes mencionada establece que las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la cual debe contener un modelo de prevención y otro de investigación y sanción de dichas conductas.

12) Que, mediante la Resolución 2875 de 2022 de esta procedencia, se creó la Comisión Institucional de Género y Diversidad para actualizar la normativa sobre prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias de la Universidad de Santiago de Chile, la cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 21.369, se conformó por representantes electos por la comunidad universitaria y correspondientes a la planta académica regular, la planta administrativa, estudiantes y personal nombrado por horas de clase. Dicha elección se realizó con paridad de género y la inclusión de candidaturas de personas de identidad no binaria.

13) Que es deber de la Universidad perseguir y sancionar administrativamente la violencia de género y la discriminación arbitraria por razones de género.

14) Que, la Honorable Junta Directiva de la Universidad de Santiago de Chile, sesionó con fecha 18 de julio de 2023 donde se aprobó por unanimidad la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile.

RESUELVO:

1º APRUÉBASE la Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género en la Universidad de Santiago de Chile y sus anexos, cuyo texto se transcribe a continuación:

POLÍTICA INTEGRAL PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

La Universidad de Santiago de Chile (en adelante, Usach), como entidad estatal y pública comprometida con las transformaciones sociales del país, ha sido pionera en promover y transversalizar el enfoque de género, dirigir iniciativas de gestión universitaria en este ámbito y elaborar normativas que apunten a erradicar prácticas sexistas y discriminatorias.

Desde septiembre de 2021, en cumplimiento de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, se continuó con renovado énfasis un trabajo de diagnóstico, diseño y deliberación participativa, cuyo objetivo fue la creación de una Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la Usach, que profundiza la orgánica y normativa institucional existentes para la erradicación de la desigualdad y violencia de género en la comunidad universitaria.

Para abordar este desafío se conformó una nueva Comisión Institucional de Género y Diversidad, en

adelante Comisión Institucional, órgano participativo, paritario, con representación pluriestamental y electo democráticamente, que trabajó en la actualización de la normativa vigente relacionada a la violencia de género. Esta Comisión Institucional ha apoyado el cumplimiento de lo que mandata la Ley 21.369, en particular lo estipulado en los artículos 1° y 3°, que señalan que las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género que incluya un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción, construido con la participación de todos los estamentos que conforman la comunidad universitaria.

Participaron también en este proceso la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) y la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, conduciendo y dando soporte disciplinar y técnico al proceso. Por su parte, el Departamento de Estudios intervino a través de la entrega de información que permitiera la realización de un diagnóstico institucional en materia de violencia de género.

Este trabajo colaborativo ha dado como resultado:

- Constitución y funcionamiento de la Comisión Institucional como espacio de representación pluriestamental cuyo propósito es la actualización normativa del Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al Acoso Sexual, Violencia de Género y Otras Conductas Discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile (REx. 948 de 2019).
- Creación de la propuesta de un Modelo Institucional de Prevención de la Violencia de Género.
- Creación de la propuesta de un Modelo Institucional de Investigación y Sanción de la Violencia de Género.
- Generación de un diagnóstico sobre violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile.
- Actualización del Protocolo contra la Violencia de Género de la Universidad de Santiago de Chile.

La Política Integral para el Abordaje de la Violencia de Género de la Usach se inscribe en la Política de Igualdad de Género y Diversidad (2022) que ha sido elaborada teniendo en consideración la normativa internacional en materia de Derechos Humanos, incluyendo la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención Belém do Pará.

La promulgación de esta Política Integral para el abordaje de Violencia de Género en la Universidad de Santiago de Chile constituye un avance institucional sustantivo que se materializa en acciones concretas para promover la erradicación de la violencia de género al interior de la comunidad universitaria, marcando un nuevo hito en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la Usach.

Esta normativa instauro, por primera vez, un modelo de gobernanza de carácter descentralizado, pero articulado y coordinado con las políticas institucionales y el gobierno central. Además, establece deberes concretos en materia de prevención de la violencia de género para las diversas unidades y órganos que componen la comunidad universitaria.

Por otra parte, considerando las demandas de la comunidad universitaria, se establecen explícitamente plazos para los procesos de investigación y sanción, así como también se fortalecen las garantías de acceso a través de la creación de sistemas de seguimiento de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud del presente protocolo, con la finalidad de dar celeridad al proceso, evitar la revictimización y mejorar el ejercicio de los derechos de las partes involucradas.

De esta forma, el presente protocolo fue construido de manera participativa, atendiendo a la evidencia obtenida a través de diversos procesos diagnósticos y estudios institucionales en materia de violencia de género liderados por la DGDE y el trabajo colaborativo realizado entre dicha unidad y las universidades pertenecientes al Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) en la materia. Esta herramienta normativa que actualiza el protocolo interno vigente desde 2019, fue desarrollada desde un enfoque de género y de derechos humanos.

Finalmente, es importante destacar que el avance hacia la igualdad sustantiva de género constituye un objetivo fundamental de esta casa de estudios, alzándose la inclusión e igualdad de género como un eje del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030. Esto explicita el compromiso de la Universidad con el principio de igualdad y no discriminación en un marco de protección y respeto de los derechos fundamentales de las personas.

El documento que se presenta a continuación consta de tres partes, a saber:

1. La actualización normativa del Protocolo contra la Violencia de Género
2. El Modelo Institucional de Prevención de la Violencia de Género, en el que se detallan aspectos clave como los enfoques para la intervención, los niveles de prevención, los componentes de acción y las actorías relevantes que participan de la prevención.
3. El Modelo Institucional de Investigación y Sanción de la Violencia de Género, el cual contiene los principios del procedimiento de investigación y sanción, las actorías intervinientes, el curso que sigue el trabajo de acompañamiento psicojurídico para las personas afectadas por la violencia de género y las medidas de protección y reparación institucional.

PARTE I:

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Universidad de Santiago de Chile reconoce que la violencia de género es un fenómeno social complejo que requiere de un abordaje institucional coordinado y sistemático con el propósito de implementar mecanismos conducentes a garantizar la erradicación de toda forma de discriminación y violencia por motivos de género.

En conformidad a lo establecido en la legislación nacional vigente, todas las personas que conforman la comunidad universitaria o bien tienen un vínculo funcional con la universidad deberán conocer, respetar, garantizar y aplicar esta normativa.

Para garantizar la participación y el ejercicio pleno y efectivo de los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria, de ser necesario y solicitado, se realizarán los ajustes razonables pertinentes a los procedimientos y servicios contenidos en el presente Protocolo.

ARTÍCULO 2.- ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

El presente protocolo contra la violencia de género de la Universidad de Santiago de Chile se ejecuta de forma articulada entre la administración central del gobierno universitario y las unidades académicas.

La implementación de este Protocolo es responsabilidad de la administración central del gobierno universitario, a través de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad y la Secretaría General, así como de las unidades especializadas que intervienen en la ejecución y seguimiento a esta normativa.

La **Dirección de Género, Diversidad y Equidad** es un órgano administrativo dependiente de la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad, responsable de coordinar el trabajo institucional para la implementación, seguimiento y monitoreo del Protocolo contra la violencia de género. En el cumplimiento de sus funciones lidera y articula la instancia institucional de coordinaciones de género y diversidad de las unidades académicas mayores y las unidades administrativas del gobierno universitario. Es responsable de entregar lineamientos institucionales en la implementación de estrategias de prevención de la violencia de género; brinda orientaciones técnicas y capacitación al gobierno universitario y actorías clave; difunde información estadística a nivel institucional con perspectiva de género y diseña el sistema de seguimiento y monitoreo de esta Política Integral, a través del trabajo articulado con las unidades. Asimismo, esta Dirección brinda orientación y acompañamiento psicojurídico a las personas de la comunidad universitaria frente a situaciones de violencia y discriminación de género y solicita las medidas de protección a las unidades respectivas.

La **Unidad de Procedimientos Disciplinarios**, dependiente de la Dirección de Promoción del Cumplimiento de la Secretaría General, es la unidad encargada de iniciar, coordinar y supervisar los procedimientos disciplinarios al interior de la institución. Esta entidad debe contar con una unidad funcional denominada **División de Género** conformada por al menos tres abogadas o abogados con capacitación en Género y Derechos Humanos y dirigida por la jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios. Dicha División estará destinada preferentemente a los procesos de investigación y sanción, si correspondiere, de denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación por motivos de género en el marco de este Protocolo.

Por su parte, **las unidades académicas y administrativas mayores** son responsables de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el presente protocolo, en articulación con el gobierno central. Para ello cada unidad debe contar con al menos una persona del funcionariado académico o no académico que será responsable de la Coordinación de Género y Diversidad, a fin de contribuir a tales fines.

ARTÍCULO 3.-COORDINACIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Cada unidad académica mayor (Facultades y Programa Académico de Bachillerato) y unidad administrativa del gobierno universitario (Prorectoría, Vicerrectorías y Secretaría General) designará a una persona funcionaria (académica o no académica) con formación en Género y/o Derechos Humanos o bien, si ninguna persona de la unidad cumple con el requisito anterior, deberá contratar al menos un(a) profesional con dichos requisitos.

En el caso de la designación de una persona perteneciente al funcionariado (académico o no académico), se deberán descargar horas de su jornada habitual para coordinar las acciones descritas en este Protocolo. El número de horas comprometidas debe ser proporcional al tamaño de la unidad debiendo quedar consignadas en un documento firmado por ambas partes (jefatura de unidad y coordinador(a) de género y diversidad). Si al interior de la unidad no existe una persona que cumpla con los requisitos descritos en el inciso anterior, se promoverá la realización de concurso de contratación externa. Para esto, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en conjunto con la Comisión Institucional elaborarán un Perfil de Cargo que permita orientar a las unidades académicas y administrativas, las que podrán añadir otros requisitos pertinentes a su área disciplinar o de trabajo.

Las Coordinaciones de Género y Diversidad tendrán las siguientes funciones:

- Acoger y derivar oportunamente a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad a las personas que hayan vivido violencia de género, orientando respecto a consultas sobre temáticas afines.
- Desarrollar iniciativas, actividades o proyectos de difusión, sensibilización y capacitación en el ámbito de la prevención de la violencia de género.
- Identificar problemáticas y levantar información en materia de desigualdad y violencia de género de la unidad académica o administrativa.
- Generar acciones de difusión de las normativas internas en materia de igualdad de género

y no discriminación y otras actividades en torno a violencia de género.

- Reportar información pertinente al sistema de seguimiento y monitoreo de esta Política Integral.

ARTÍCULO 4. COMISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Es una comisión consultiva y autónoma del gobierno universitario, de carácter permanente, pluriestamental y paritario. Está integrada por representantes de la comunidad universitaria y tiene como propósito actuar como interlocutora de los distintos estamentos, visibilizando las necesidades de la comunidad universitaria para la erradicación de la violencia de género.

Se compone por personas elegidas democráticamente mediante votación popular, tres personas por cada uno de los siguientes estamentos: estudiantil (pregrado y postgrado), funcionariado académico, profesorado por hora y funcionariado no académico.

La duración en el cargo de las personas elegidas para participar en la Comisión será de dos años. Las personas que la integran se podrán reelegir por un solo periodo consecutivo.

La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:

- Visibilizar las distintas necesidades de la comunidad universitaria en materias de igualdad de género y diversidad.
- Recibir anualmente el informe de avance de la implementación del Protocolo contra la violencia de género.
- Sugerir mejoras en la implementación del Protocolo contra la violencia de género.
- Participar en los procesos de actualización normativa de acuerdo con el mandato de las leyes nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y diversidad.

Un reglamento, elaborado por la Comisión Institucional electa en conjunto con la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, establecerá la forma en que se realizarán las funciones señaladas.

Artículo 5.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad será responsable del diseño e implementación de un sistema institucional de seguimiento y evaluación del Protocolo contra la violencia de género. Este sistema de seguimiento se orienta a verificar el cumplimiento de metas y objetivos, considera el levantamiento de información basada en una batería de indicadores institucionales, define instancias participativas y la generación de mecanismos de retroalimentación con unidades académicas y administrativas. Corresponde a esta dirección elaborar reportes anuales que permitan evaluar los avances y desafíos en esta materia.

CAPÍTULO II.- DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

TÍTULO I.- MODELO DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN

El modelo institucional de prevención de la violencia de género se desarrollará de manera coordinada y descentralizada en la Universidad de Santiago de Chile. La puesta en marcha de este modelo será de carácter progresivo y transversal, involucrando a todas las unidades.

La administración central del gobierno universitario, a través de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, entregará los lineamientos institucionales para el desarrollo de acciones en materia de prevención de la violencia de género.

Corresponderá a las Coordinaciones de Género y Diversidad de cada unidad mayor (académica o administrativa) dar cumplimiento a las estrategias de prevención de la violencia de género, de acuerdo con los lineamientos institucionales.

ARTÍCULO 7. INSTALACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES

La implementación del modelo institucional de prevención de la violencia de género requiere del desarrollo de competencias y capacitación de las autoridades, jefaturas y funcionariado académico y no académico en materia de prevención de la violencia de género. Para ello, se precisa la identificación permanente y sistemática de las actorías que, a nivel institucional, desempeñan y/o abordan labores de prevención de la violencia de género y de promoción de buenas prácticas. Esto, con el objetivo de generar estrategias focalizadas de sensibilización y capacitación que permitan identificar necesidades a nivel territorial y generar planes de acción conjunta.

ARTÍCULO 8. NIVELES DE INTERVENCIÓN

El modelo institucional de prevención de la violencia de género reconoce tres niveles de intervención para la implementación pertinente y eficiente de las acciones preventivas: primaria, secundaria y terciaria, las cuales se realizarán cuando la violencia no ha ocurrido, cuando está ocurriendo y posterior a su ocurrencia, respectivamente, con la finalidad de favorecer ambientes de trabajo y aprendizaje seguros y libres de violencia.

ARTÍCULO 9. COMPONENTES DE ACCIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Para implementar el modelo institucional de prevención de la violencia de género se contemplan cuatro componentes de acción: difusión, sensibilización, capacitación y formación con perspectiva de género y derechos humanos.

TÍTULO II.- ACCIONES DE PREVENCIÓN: DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

ARTÍCULO 10. DIFUSIÓN

La difusión es parte fundamental de las acciones preventivas y tiene como objetivo socializar información en torno a las manifestaciones y consecuencias de la violencia de género. Forma parte de una estrategia institucional que se orienta a incorporar un enfoque de género y derechos humanos en todas las iniciativas de comunicación universitaria.

En tal sentido, las unidades académicas y administrativas de la Universidad de Santiago de Chile deberán difundir contenidos mínimos de acuerdo a los siguientes lineamientos: a) diseñar e implementar acciones de difusión de las orientaciones, políticas y servicios institucionales sobre género y diversidad, incluyendo el Protocolo contra la violencia de género; b) difundir estudios institucionales en materias de género y diversidad; c) desarrollar otras acciones comunicacionales y de sensibilización en derechos humanos de las mujeres y personas de género diverso; d) informar acerca de las definiciones de las conductas que constituyen violencia de género según tratados internacionales en derechos humanos suscritos por Chile, la Ley 21.369 y la normativa interna.

Las publicaciones que se realicen con el objeto de difundir las actividades de prevención de la discriminación y violencia de género deberán utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.

Todas las unidades académicas y administrativas deberán tener información actualizada y de acceso universal para la comunidad universitaria en sus sitios web respecto del abordaje de la discriminación y violencia de género, de los servicios universitarios y locales para la atención de las personas afectadas.

La Dirección General de Comunicaciones y Medios de la Universidad de Santiago de Chile debe colaborar con las unidades administrativas y académicas en la vinculación con los canales internos de la Universidad y medios de comunicación Usach, para amplificar y posicionar los mensajes y objetivos de las estrategias que se diseñen en el marco de las acciones de prevención.

ARTÍCULO 11. SENSIBILIZACIÓN

Las acciones destinadas a sensibilizar a la comunidad universitaria buscan problematizar las causas y las consecuencias de la violencia por razones de género en el espacio universitario y se orientan a generar conciencia en las personas y cambios en los modos de relacionarse.

Estas acciones se realizan en dos niveles, por un lado, a nivel local, en las unidades académicas y, por otro, a nivel de la administración central del gobierno universitario. Éstas se dirigen a toda la comunidad universitaria y abordarán las temáticas que, de acuerdo con el análisis del diagnóstico sobre violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile, sean priorizadas para la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad sustantiva de género.

ARTÍCULO 12. CAPACITACIÓN

El componente de capacitación busca promover procesos de enseñanza-aprendizaje dirigido a las distintas poblaciones que integran la comunidad universitaria, mediante el desarrollo de habilidades integrales que contribuyan a la profundización en materias de igualdad de género y detección oportuna de la violencia de género en el contexto universitario.

Con este propósito, la Universidad de Santiago de Chile desarrollará un plan de capacitación de forma focalizada y progresiva en atención a la pluralidad de realidades que conviven en la comunidad universitaria. Contemplará cursos y actividades de formación en torno a la erradicación de estereotipos y desigualdades de género; la prevención de la discriminación y violencia de género; la promoción de buenas prácticas en los ambientes de trabajo y estudio, y la formación con enfoque de género y derechos humanos.

Las actorías responsables de los procesos de capacitación obedecerán al estamento, función y competencia a desarrollar. Así, por ejemplo, las capacitaciones dirigidas al profesorado, funcionariado no académico y autoridades y otras actorías clave dependerán de la Vicerrectoría Académica, la Dirección de Gestión de Personas y la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, respectivamente. Esto, sin perjuicio de la participación de otras unidades en la medida que sean pertinentes.

Las unidades académicas y administrativas deben otorgar las facilidades necesarias para la realización de las actividades de capacitación del personal, incluyendo flexibilidad horaria y administrativa.

Las coordinaciones de género y diversidad de cada unidad podrán levantar información local respecto a las necesidades de capacitación del personal que la compone para ser consideradas en el plan de capacitación. Asimismo, dichas coordinaciones podrán organizar actividades de capacitación en su unidad en el marco de los lineamientos institucionales en materia de género, diversidad y Derechos Humanos.

ARTÍCULO 13. PROCESO DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.

Será obligatorio incluir un módulo sobre las políticas, planes, protocolos y reglamentos referidos a violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de todas las personas que ingresan a la Universidad de Santiago de Chile, ya sean parte del estudiantado, profesorado o funcionariado, o, en algunos casos específicos, a personas que presten servicios en calidad de colaboradores externos o tengan un vínculo funcional con la Institución de carácter permanente.

ARTÍCULO 14. CAPACITACIÓN PARA JEFATURAS ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Las autoridades y jefaturas tanto académicas como administrativas (gobierno central, decanaturas, vicedecanaturas, direcciones de escuela, programa o departamento y jefaturas de carrera) deberán contar con formación o bien recibir capacitación en género y derechos humanos, así como también conocer la normativa institucional en materia de violencia de género al momento de asumir el cargo correspondiente.

ARTÍCULO 15.- FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

La Universidad de Santiago de Chile incorporará el enfoque de género y derechos humanos de forma transversal en la formación de pre y posgrado. El principio de igualdad de género y no discriminación orientará los procesos formativos con el propósito de formar profesionales y personas que contribuyan a la erradicación del sexismo y las violencias basadas en género en todos los ámbitos en que se desempeñen.

Esto implica integrar la perspectiva de género en los planes de estudios, mallas curriculares y en la docencia de aula, así como el desarrollo de asignaturas electivas, cursos de formación integral y/o disciplinar cuyo

horizonte sea la igualdad de género, la promoción y el respeto por los derechos humanos, y la erradicación de la violencia.

Será responsabilidad de la Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Postgrado conducir este proceso institucional, en conjunto con la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad y en articulación con las unidades académicas, Facultades, carreras y/o programas académicos, generando los mecanismos e instrumentos necesarios para tales fines.

CAPÍTULO III.- DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

TÍTULO I.- GENERALIDADES.

ARTÍCULO 17. PRINCIPIOS DEL PROCESO.

El procedimiento de investigación y sanción de la violencia de género que regula este protocolo es un mecanismo administrativo utilizado para determinar la eventual responsabilidad de las personas que han sido denunciadas por hechos constitutivos de violencia de género al interior de la comunidad universitaria.

Los principios que deben ser considerados durante todo el procedimiento disciplinario son:

1. Respeto al debido proceso.
2. Protección a las víctimas.
3. Presunción de inocencia.
4. Confidencialidad y acceso a la información.
5. Libertad probatoria.
6. Proporcionalidad de la sanción con los hechos acreditados
7. Celeridad en el proceso

TÍTULO II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS.

ARTÍCULO 18. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los hechos constitutivos de violencia de género que podrán ser sancionados por este protocolo corresponderá a todos aquellos comportamientos o situaciones de violencia de género que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior, ya sea en calidad de colaboradores externos o bien tengan un vínculo funcional con la Institución de carácter permanente. Dichos comportamientos o situaciones pueden tener lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole, que hayan sido organizadas o desarrolladas por la institución o personas vinculadas funcionalmente a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan los fines y propósitos de la Universidad de Santiago de Chile.

ARTÍCULO 19. COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS.

La violencia de género y discriminación arbitraria se manifiestan, a través de las siguientes conductas y comportamientos, sin que esta enumeración sea taxativa:

- **Violencia de género:** corresponde a cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual y/o la expresión de género de una persona, que pueda causarle la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, entre otros, a una persona, tanto en el ámbito público como el privado y en los medios digitales.
 - **Violencia de género en línea:** Cualquier acción o conducta en contra de una persona, basada en su identidad y expresión de género u orientación sexual, real o percibida, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, económico o simbólico, en cualquier ámbito de su vida, la cual es cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia de las tecnologías de la información y comunicación. Se manifiesta en conductas tales como:
 - **Hostigamiento digital:** Seguimiento reiterado de una persona a través de Internet, redes sociales u otros medios electrónicos, informáticos y/o digitales que puede manifestarse mediante el envío de mensajes, fotografías de forma reiterada y/o monitoreo de las redes sociales de la persona víctima del hostigamiento, entre otros; sin el consentimiento de quien las recibe.
 - **Difusión no consentida de material íntimo:** Divulgación no consentida o no consensuada de imágenes íntimas a través de medios de comunicación y/o las tecnologías de la información y comunicación con el objetivo de estigmatizar o perjudicar a la víctima.
 - **Sextorsión:** Amenazar con difundir fotografías y/o vídeos íntimos u otros elementos de actos sexuales explícitos mediante la utilización de las tecnologías, medios de comunicación, redes sociales y/o Tecnologías de la Información y Comunicación.
 - **Doxing:** Publicar información privada o de carácter personal sin consentimiento con la intención de exponer y acosar a las personas en el mundo offline, vulnerando su derecho a la intimidad.
 - **Acoso sexual:** Consiste en cualquier acción o comportamiento de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual, 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.
- Se puede manifestar mediante requerimientos sexuales que impliquen, entre otras:**
- Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier ámbito del quehacer universitario, de quien las

reciba.

- Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.
- Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.
- Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo Tecnologías de la Información y Comunicación, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Acercamientos corporales u otros comportamientos físicos de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y/o ofensivas para quien las reciba: Conductas tales como roces, contactos físicos y/o proximidad física excesiva, miradas lascivas y/o morbosas. Estas conductas pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, asignación o rebajas de horas extraordinarias, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo y espacio, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discriminatorio, afectando el normal desarrollo profesional o académico del funcionario/a. En el caso de estudiantes pueden ser conductas tales como cambios arbitrarios en las condiciones materiales de estudios, cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

- **Discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o roles de género:** incluye toda exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual, la identidad de género, roles de género o expresión de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Algunos ejemplos de estas conductas son las siguientes: negarse a utilizar el nombre social o pronombre correspondiente a la identidad de género de una persona, a pesar de la petición expresa por parte de esta última; incitación pública y efectiva a la discriminación, hostilidad o violencia en contra de una persona o grupo de personas en virtud de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, real o percibida, y que pone en franco riesgo su integridad física, psíquica o moral. Cabe destacar que este listado no es taxativo.
- **Hostigamiento y/o perjuicio a la intimidad** consiste en asediar o molestar a alguien con insistencia ya sea en forma verbal, social o física generando animadversión para quien las recibe, afectando su rutina diaria en el trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario. Se pueden manifestar como, la utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona, llamados, comunicaciones insistentes, entre otros.

- **Violencia física o amenazas de ella**, consiste en la transgresión corporal como roces, contactos físicos, tratos inhumanos, degradantes u otros que pueden causar lesiones o no, además de daños a la propiedad u objetos personales, uso de fuerza física para tener contacto físico y/o relaciones sexuales.
- **Violencia psicológica**, son actos que conllevan a la desvalorización que buscan disminuir o eliminar los recursos internos que la persona posee para hacer frente a las diferentes situaciones de su vida cotidiana. Se manifiesta a través de descalificativos, insultos, humillaciones, desvalorizaciones, menosprecios, amenazas, chantajes, control, comparaciones, gritos, entre otros.

TÍTULO III.- DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 20. SOBRE LA DENUNCIA.

Para efectos de este protocolo se entenderá por denuncia la solicitud de investigación de comportamientos constitutivos de violencia de género que una o más personas realizan en calidad de afectadas por aquellos hechos.

En virtud del principio de protección a las personas afectadas y del principio de presunción de inocencia las denuncias recibirán un manejo reservado, sin perjuicios de los derechos de las personas interesadas a conocer todas las piezas de la investigación en la etapa del procedimiento correspondiente.

ARTÍCULO 21. ACUMULACIÓN DE DENUNCIAS.

Cuando dos o más denuncias se refieran a los mismos hechos o respecto de las mismas personas, la jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios podrá disponer la reunión de varias denuncias y/o procesos en uno solo, a fin de evitar resultados contradictorios en la materia.

La autoridad podrá disponer la acumulación de un proceso disciplinario a otra denuncia cuando éstos guarden identidad sustancial o íntima conexión entre sí y les sea aplicable el mismo proceso y/o normativa. La acumulación de procesos y/o denuncias, podrá realizarse hasta el cierre de la etapa investigativa, a fin de otorgar celeridad a los procesos regidos por el presente protocolo.

Cuando los hechos denunciados, además de revestir el carácter de violencia de género, contemplen otros tipos de violencia como acoso laboral, discriminación arbitraria, maltrato académico, entre otros, el o la fiscal a cargo de la investigación deberá aplicar las normativas que regulan esos tipos de violencia de manera conjunta a este protocolo.

ARTÍCULO 22. FORMA DE REALIZAR UNA DENUNCIA.

En virtud del principio de respeto a la autonomía de las personas, la denuncia deberá ser presentada por la persona afectada por los hechos constitutivos de violencia de género en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Para facilitar la gestión, esta unidad tendrá a disposición de la comunidad

universitaria un formulario de denuncia.

La denuncia deberá realizarse de manera escrita o verbal, cumpliendo en cualquier caso los siguientes requisitos:

1. Identificación de la persona denunciante y de la persona(s) contra la(s) que se presenta la denuncia, con indicación de la unidad académica o administrativa a la que pertenece(n).
2. Correo(s) electrónico personal o institucional.
3. Un relato breve del (los) hecho(s) denunciado(s).
4. Lista y descripción de los medios de prueba de la persona(s) denunciante(s).

5. Firma de la(s) persona(s) denunciante(s).

En el caso que la denuncia se formule de manera verbal la persona afectada debe dar su consentimiento para grabar su declaración. De aquella gestión se levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el inciso anterior.

ARTÍCULO 23. PRESENTACIÓN Y REGISTRO DE DENUNCIAS

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad como unidad receptora de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario.

La referida Dirección, en coordinación con la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, contará con un sistema de registro de las personas que han sido sancionadas al amparo de este protocolo, así como de un registro del total de procedimientos disciplinarios al respecto. Lo anterior es sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad aplicables.

La Universidad dispondrá de un portal digital a fin de que las partes interesadas puedan conocer el estado o etapa del proceso disciplinario en que se encuentran, según corresponda.

ARTÍCULO 24. EVALUACIÓN DE LA DENUNCIA

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad recibirá las denuncias y las remitirá a la Jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios para su evaluación e instrucción de la investigación disciplinaria correspondiente, si así procediere. La Dirección de Género, Diversidad y Equidad sólo podrá devolver la denuncia con la finalidad de pedir su complementación para cumplir con los requisitos formales establecidos en los artículos 19, 22 y 23, del presente Protocolo en caso que su ausencia sea manifiesta. Las denuncias por conductas que este protocolo regula recibirán un tratamiento de urgencia para su análisis por la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, la que deberá designar un o una fiscal en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia en dicha unidad.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad realizará seguimiento a los procesos disciplinarios iniciados a través de la plataforma de seguimiento y gestión de procedimientos disciplinarios por razones de género.

ARTÍCULO 25.- DEBER DE DENUNCIA.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, como, por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, de acuerdo con la obligación establecida en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo y artículo 175 del Código Procesal Penal, es deber de todo funcionario/a público denunciar ante el Ministerio Público.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de aquellos que el Ministerio Público no podrá proceder sin su consentimiento expreso, con el fin de evitar su revictimización.

ARTÍCULO 26. DESISTIMIENTO DE LA DENUNCIA.

El desistimiento de la denuncia es la declaración formal de la persona afectada de no persistir como denunciante en un procedimiento disciplinario por violencia de género. Se ejerce en virtud de la autonomía de la voluntad.

En caso de que, iniciado un proceso disciplinario de estudiantes, la persona manifieste su intención de desistir de la denuncia presentada, deberá consignar por escrito indicando sus razones, lo cual será informado a la brevedad a él/la fiscal a cargo de la investigación.

Tratándose de un proceso disciplinario regido por el Estatuto Administrativo, el desistimiento será integrado a la carpeta investigativa y este continuará igualmente su tramitación.

En atención al principio de protección a las víctimas, quien haya desistido de su denuncia no será requerido(a) para nuevas diligencias asociadas al proceso investigativo luego de presentar su desistimiento.

TÍTULO IV.- DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 27. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Las medidas de protección son actos o decisiones que las unidades administrativas o académicas, según sea el caso, deben adoptar para asegurar a la persona denunciante un ambiente universitario libre de violencia de género tras la presentación de una denuncia en virtud del presente protocolo y durante el curso de la investigación de los hechos denunciados. Estas medidas se mantendrán activas hasta que se designe un/a fiscal, quien podrá ratificar, modificar o suprimir la medida, conforme a los antecedentes que consten en el expediente.

Las medidas de protección tienen un carácter preventivo y no constituyen una sanción a la persona sobre la cual recaen ni presumen su responsabilidad.

ARTÍCULO 28. IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad comunicará a las autoridades competentes de la respectiva unidad la solicitud de implementación de medidas de protección en favor de la persona denunciante y la(s) medida(s) sugerida(s) para cada caso. Dichas autoridades tienen un plazo de 5 días hábiles para comunicar por escrito a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad qué medida(s) se adoptará(n).

Las unidades académicas o administrativas deberán comunicar a la persona denunciada la medida aplicada y los aspectos procedimentales de ella en un plazo de 2 días hábiles contados desde la comunicación realizada a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

En la aplicación de las medidas de protección se deberá primar por el resguardo de la seguridad de la persona denunciante y deberán respetarse los derechos de ambas partes.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad podrá orientar a las autoridades académicas y administrativas encargadas de implementar las medidas de protección, de acuerdo con las capacidades técnicas y materiales de cada unidad universitaria.

Las medidas de protección que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad podrá sugerir a favor de la seguridad de la(s) persona(s) denunciante(s) al o la fiscal o a la autoridad académica o administrativa respectiva son:

A) RESPECTO A PERSONAS FUNCIONARIAS, ADMINISTRATIVAS O ACADÉMICAS Y COLABORADORES/AS:

1. Prohibición por escrito de acceso total o parcial de la persona denunciada a las actividades a que asista la persona denunciante.
2. Traslado de funciones o cambio a modalidad de trabajo virtual de la persona denunciada, en la medida en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios respectivos.
3. Reubicación física temporal de la persona denunciada, por un plazo de tres meses prorrogables por igual período.
4. Otorgar facilidades laborales a la persona denunciante, que le permitan cumplir con sus responsabilidades, tales como: reubicación, modalidad de trabajo en la medida en que se cumplan los requisitos, recursos de apoyo a las funciones, legales y reglamentarias respectivos.
5. Otras acciones que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en conjunto con la respectiva unidad estime como pertinente.

B) RESPECTO DE PERSONAS PERTENECIENTES AL ESTAMENTO ESTUDIANTIL:

1. Reubicar a la persona denunciada, ya sea de curso, grupo, de acuerdo al tipo de actividad que corresponda, según su plan de estudios.
2. Prohibición de acceso total o parcial de la persona denunciada a las actividades a que asista la persona denunciante.
3. Realizar ajustes razonables de tipo académico a la persona denunciante. Las acciones que tomen las unidades académicas deben velar por el respeto a la dignidad del denunciante y su derecho a la educación de acuerdo con las necesidades de cada unidad, tales como: flexibilidad académica (horarios, fechas de entrega, estrategias de evaluación, etc.).
4. Eximir de la obligación de asistir a clases a la persona denunciante, la cual podrá solicitar a la unidad académica otras facilidades que le permitan cumplir con sus responsabilidades, tales como la evaluación diferenciada, entre otras.
5. Cierre anticipado del semestre u otras acciones que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en conjunto con la unidad académica estime como pertinente.

TÍTULO V.- DEL PROCESO Y LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 29. EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

El proceso disciplinario que se inicie con ocasión del Protocolo ya sea que se trate de situaciones que afecten a personas del estudiantado o funcionariado, atendida su naturaleza y características, deberá

realizarse en el más breve plazo posible otorgándose urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión. Las etapas del proceso son:

1. Indagatoria o investigativa.
2. Acusatoria (eventual).
3. Resolutiva.
4. Recursiva o impugnativa.

El proceso disciplinario instruido en virtud de este Protocolo, incluyendo todas sus etapas, debe tener una duración no superior a 180 días corridos. En el caso que este plazo no se cumpla será el/la fiscal quien informe por escrito a la jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios las razones del retraso en el proceso y solicite una extensión de máximo 15 días hábiles para la finalización del proceso. Excepcionalmente, por motivos debidamente fundados, se podrá solicitar una prórroga adicional por un máximo de 15 días hábiles.

ARTÍCULO 30. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS INTERVINIENTES.

- a) La confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciadas ni de las personas denunciadas, y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.
- b) La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, quien derivará los antecedentes a la unidad competente para la instrucción de un procedimiento disciplinario, si correspondiere.
- c) Cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.
- d) Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional, instando por la celeridad en la tramitación de este tipo de procedimientos.
- e) La persona denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas estando facultada para interponer los recursos que correspondan de conformidad a la Ley 21.094. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones. Lo anterior es sin perjuicio de los principios generales del procedimiento administrativo.
- f) La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda, se entregará por personal o unidades de la Universidad o por instituciones externas con los que exista convenio para tales fines.

ARTÍCULO 31. DE LAS PERSONAS A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

La Unidad de Procedimientos Disciplinarios debe contar con una división especializada de abogados/as con conocimientos de género y/o Derechos Humanos, conforme a la ley 21.369, para realizar las labores investigativas en los procedimientos disciplinarios regulados por este protocolo. Esta subunidad funcional, denominada División de Género, será la entidad responsable de llevar a cabo el proceso de investigación y propuesta de sanción, independiente del grado o jerarquía de la persona investigada. La selección de su personal será conforme al perfil específico definido por la Jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios en conjunto con la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

El personal destinado a la División de Género deberá tener dedicación preferencial para la investigación de procedimientos disciplinarios instruidos por las materias que este acto administrativo contempla.

Toda persona que integre dicha División deberá contemplar la participación permanente en capacitaciones que profundicen en perspectiva de género, diversidad e inclusión con el objeto de lograr un criterio interseccional e integral de las disciplinas que requiere una investigación de esta naturaleza.

Para la buena implementación y ejecución del presente protocolo los/as investigadores/as, deberán propender al trabajo colaborativo e interdepartamental entre las distintas dependencias de la Universidad de Santiago de Chile. Cada dependencia, deberá confeccionar un registro anual que contenga una nómina con las personas que cumplan el perfil para realizar las labores de actuario/a en procesos que este Protocolo regula, en caso de que la División de Género así lo requiera.

ARTÍCULO 32. EXCEPCIONES

En casos excepcionales, la Autoridad Administrativa podrá designar a otro/a funcionario/a y/o académico/a de la Universidad cuando así se requiera y según las necesidades propias del servicio, particularmente si es que el/la fiscal, perteneciente a la División de Género, tiene una relación de subordinación o dependencia directa o inmediata con la persona denunciada. En dicha situación, la persona designada como fiscal deberá contar con un proceso de inducción en materia de género y designar como actuario/a preferentemente a uno/a de los/las integrantes de la División de Género o bien a un/a profesional de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios a fin de propender a la buena ejecución de la investigación.

En el caso anteriormente señalado, el proceso de inducción será llevado a cabo por un/a profesional de la División de Género y la Unidad de Procedimientos Disciplinarios.

ARTÍCULO 33. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL O LA FISCAL.

El o la fiscal del procedimiento disciplinario de oficio o a petición de la persona interesada, y en forma fundada, podrá adoptar las medidas de protección que estime pertinentes, ya sea de carácter permanente o temporal, de acuerdo con la gravedad de la situación investigada y los antecedentes que consten del proceso. En el caso de la medida de suspensión provisional para el estudiantado, los antecedentes serán remitidos a la autoridad académica competente para su aplicación de acuerdo con la normativa interna.

ARTÍCULO 34. ATENUANTES Y AGRAVANTES

Las atenuantes y agravantes son circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria funcionaria y/o estudiantil, las cuales deberán ser consideradas por la persona del Fiscal en su informe final.

Serán agravantes, circunstancias tales como:

- a) Reincidencia en las conductas, ya sea dentro o fuera de la Universidad de Santiago de Chile.
- b) Existencia de dos o más personas afectadas.
- c) La actuación conjunta de dos o más personas en los hechos denunciados.
- d) Ocurrencia de actos que impliquen hostigamiento durante la investigación, ya sea respecto de la persona denunciante o testigos.
- e) Infracción de las medidas de protección decretadas en el proceso.
- f) Que los hechos hayan sido realizados en público o con difusión de los mismos, salvo que la conducta sancionada contemple esta circunstancia en su descripción.
- g) Actos contra una persona en situación de discapacidad o neurodivergente, que cuente con la debida confirmación diagnóstica.
- h) Existencia de una relación objetivamente asimétrica entre las partes o relación efectiva de jerarquía académica o administrativa entre las partes.
- i) La violencia y/o discriminación por razones de género puede verse agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo raza, edad, religión, situación de discapacidad, estado de salud, condición económica y diversidad corporal.

Lo anterior, sin perjuicio de otras que considere quien obre como fiscal, las cuales deben estar debidamente justificadas.

Se considerará como atenuantes, sólo las siguientes circunstancias:

- a) Reparar o procurar reparar el daño ocasionado por la conducta infraccional o disminuir sus efectos siempre con el consentimiento de la persona denunciante.
- b) El reconocimiento de la persona denunciada de los hechos constitutivos de violencia de género y del daño ocasionado a la persona afectada.

TÍTULO VI. DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 35. DE LA APLICACIÓN GENERAL DE LAS SANCIONES.

Cuando, tras la resolución del respectivo procedimiento disciplinario se estableciera la responsabilidad de la persona investigada por el(los) cargo(s) formulado(s) y se resuelva la aplicación de una sanción, el/la fiscal podrá complementar la sanción principal con la aplicación de una sanción accesoria, si así lo estimare en relación con los antecedentes del caso. Para la aplicación de sanciones accesorias se debe garantizar la proporcionalidad de éstas con la sanción principal tanto en su contenido como en su extensión temporal.

ARTÍCULO 36.- DE LAS SANCIONES APLICABLES AL FUNCIONARIADO:

Son sanciones aplicables al funcionariado académico y no académico, las siguientes:

1. SANCIONES DE TIPO PRINCIPALES:

- a) Censura: Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario/a, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación
- b) Multa: Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. La persona funcionaria en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo. Se dejará constancia en su hoja de vida de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:
 - b.1. Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la notación será de dos puntos.
 - b.2. Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
 - b.3. Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.
- c) Suspensión del empleo: Consiste en la privación temporal del empleo de uno a seis meses, junto a la reducción de un treinta a un setenta por ciento de la remuneración y sin poder hacer uso de los derechos, beneficios y prerrogativas inherentes al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario/a o académico/a mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.
- d) Destitución: La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario/a. Como resultado de un procedimiento disciplinario.

2. SANCIONES DE TIPO ACCESORIAS Y/O COMPLEMENTARIAS:

- a) Comunicación a las asociaciones y/o agrupaciones gremiales o de representación funcionaria o académica, según corresponda, de la resolución y sanción aplicada de acuerdo con el presente protocolo, de manera que dichas entidades tomen las medidas o acciones pertinentes en virtud de los Estatutos correspondientes.
- b) Prohibición de postular a fondos y proyectos de investigación internos o acceder a patrocinio institucional para postular a fondos externos, por un período entre dos a cuatro semestres académicos.
- c) Suspensión de postular a cambios de jerarquía académica o aumento de grado funcionario, por un período entre dos a cuatro semestres académicos.

ARTÍCULO 37. SANCIONES APLICABLES AL ESTAMENTO ESTUDIANTIL.

Las infracciones al presente protocolo que sean realizadas por el estudiantado de esta Universidad serán las siguientes:

- a) **Amonestación escrita:** consiste en la comunicación escrita firmada por el/la Vicedecano/a de Docencia, Vicedecano/a de Investigación y Postgrado, o Director/a de Programa Académico en el caso del estudiantado de pregrado, postgrado o Programa Académico de Bachillerato, según corresponda, con el fin de advertir sobre la transgresión del Protocolo de Violencia de Género por parte de la persona sancionada. La Unidad de Partes, Informaciones y Archivos será la encargada de notificar a ambas personas interesadas respecto a la resolución que sanciona. Asimismo, esta entidad informará a la Unidad de Registro Académico y Curricular respectivo, para que ésta incorpore y registre la sanción pertinente en la hoja de vida del o la estudiante.
- b) **Suspensión por uno hasta cuatro semestres académicos:** se refiere a la interrupción de todas las actividades y beneficios universitarios por parte de la persona sancionada. Con todo, no se podrá aplicar la suspensión de sólo un semestre cuando los hechos denunciados revistan carácter de delito tipificado en el Código Penal. El acto administrativo que aplica esta sanción será firmado por el Decano/a de la Facultad correspondiente o bien por el Director/a del Programa Académico de Bachillerato
 - b.1. En caso de que el/la estudiante se encuentre dentro del proceso académico regular se suspenderán todas las actividades universitarias.
 - b.2. En caso de que el/la estudiante se encuentre dentro de procesos de licenciatura, titulación y/o certificaciones, se congelará el proceso administrativo mientras dure la suspensión.
- c) **Expulsión:** consiste en la exclusión total de la persona sancionada de todas las actividades y beneficios universitarios, con imposibilidad de matricularse por un período de 6 a 10 semestres académicos en cualquier programa de la universidad. Se aplica por la persona que detenta el cargo de Rector/a.

SANCIONES DE TIPO ACCESORIAS Y/O COMPLEMENTARIAS:

- a) Pérdida del derecho a postular y/o asumir cargos de representación estudiantil, por un período entre dos a seis semestres académicos.
- b) Inhabilidad de participar y colaborar en actividades de docencia en calidad de ayudante, en investigación (cuando no se tratare de una actividad propia del plan de estudios), extensión y/o prestación de servicios en la institución por un período entre dos a seis semestres académicos.

ARTÍCULO 38. DE LA PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN.

El o la fiscal y la autoridad sancionatoria, deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada. Para tal efecto, se considerarán a lo menos, los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:

- a) La reiteración de la/s conducta/s;
- b) La naturaleza de los perjuicios causados;
- c) La existencia de riesgos o peligro para terceros;
- d) La reincidencia o acumulación por infracciones en el término de un año, ya sea de la misma o distinta naturaleza, y que haya sido declarada por resolución firme y/o afinatoria.

TÍTULO VII.- DE LAS MEDIDAS REPARATORIAS.

ARTÍCULO 39. MEDIDAS REPARATORIAS INSTITUCIONALES

La adopción de medidas reparatorias institucionales siempre deberá contar con el consentimiento expreso de la persona afectada por los hechos de violencia de género.

La Universidad de Santiago de Chile, a través de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad coordinará el ofrecimiento de terapia psicológica de resignificación para las personas afectadas por violencia de género al interior de la comunidad universitaria.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinando la propia solicitud de la persona afectada y la evaluación profesional de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, de conformidad a lo estipulado en la normativa.

Las medidas de reparación académica deberán contar siempre con la aprobación de la Vicerrectoría Académica o de Postgrado según corresponda.

ARTÍCULO 40. MEDIDAS REPARATORIAS QUE INTEGRAN LA RESOLUCIÓN

Sin perjuicio de las sanciones previamente establecidas, y en concordancia al modelo de reparación, educación y reincorporación a la comunidad universitaria, el o la fiscal puede determinar dentro del proceso disciplinario las siguientes medidas reparatorias:

- a) Entrega de disculpas y reconocimiento del hecho, público o privado, escrito o verbal, conforme la voluntad expresada por la persona denunciante. El procedimiento asociado se definirá en el reglamento de ejecución del Protocolo de Violencia de Género.
- b) Participación de la persona inculpada en las distintas instancias socioeducativas implementadas por la Universidad.

TÍTULO VIII.- DE LOS RECURSOS

ARTÍCULO 41. RESOLUCIÓN FINAL Y NOTIFICACIÓN

Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a la notificación de ella a las partes intervinientes y a todas las unidades involucradas. En caso de que haya sanción aplicable a funcionario/a de la Universidad, la Jefatura de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios informará al Departamento de Desarrollo de Personas y Dirección de Gestión del Personal para su respectiva ejecución e incorporación del resultado en el expediente laboral correspondiente.

TÍTULO IX.- DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 42. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

Las personas afectadas por hechos constitutivos de violencia de género regulados por este protocolo tendrán un plazo de cuatro años contados desde la ocurrencia de dichos hechos para presentar su denuncia.

ARTÍCULO 43. ACCIONES DE AUTOTUTELA.

Las acciones de autotutela realizadas por estudiantes frente a episodios de violencia de género constituyen una infracción al Decreto Universitario N°206 de Convivencia Estudiantil y sus modificaciones, de manera que no se rigen por este protocolo.

ARTÍCULO 44. NORMAS SUPLETORIAS.

Para lo no regulado expresamente en este protocolo, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en las Instituciones de Educación Superior, del Estatuto Administrativo y las disposiciones del D.U. N°206, que establece las normas de responsabilidad estudiantil, y sus modificaciones posteriores.

TÍTULOS X.- ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

ARTÍCULO TRANSITORIO 1.

Todas las disposiciones descritas anteriormente deben encontrarse en completo funcionamiento en un periodo máximo de 12 meses contados desde la aprobación de este Protocolo. Con todo, mientras la División de Género no se encuentre completamente operativa, la orientación a quienes actúen como fiscal estará a cargo de la Comisión Institucional de Género y Diversidad y de la Unidad de Procedimientos Disciplinarios, en sus respectivos ámbitos.

ARTÍCULO TRANSITORIO 2.

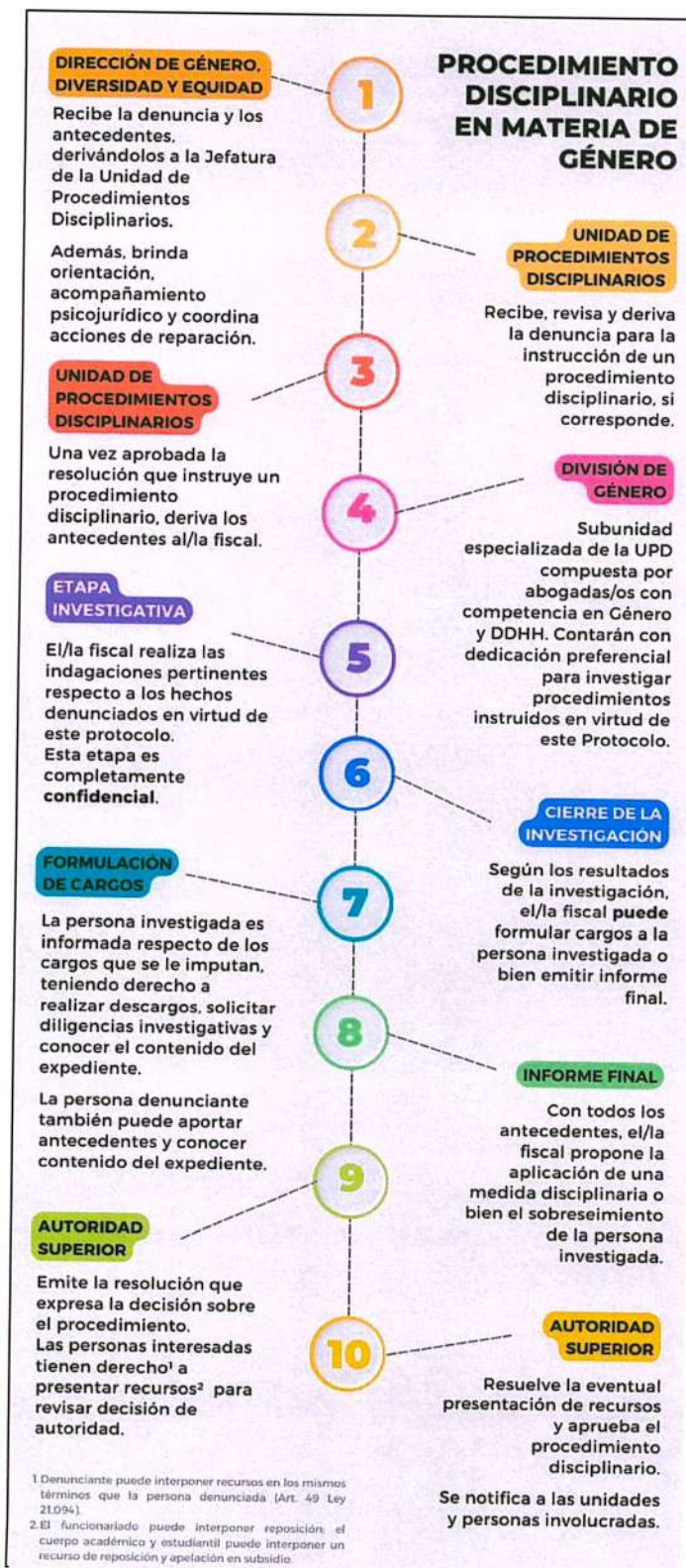
La figura de Gestoras/es de Género (Resolución Exenta N°11604/2022) de las unidades administrativas mayores del gobierno universitario (Rectoría, Prorectoría, Vicerrectorías y Secretaría General), así

como la descripción de sus funciones, deberán ser reemplazadas por la figura de Coordinaciones de Género y Diversidad descritas en este Protocolo. De esta manera, deberán cumplir con las disposiciones, funciones y alcances establecidos en el Artículo 3 del presente Protocolo, en un plazo no superior a 12 meses a contar de su aprobación.

ANEXO N°1: GLOSARIO DE CONCEPTOS ASOCIADOS:

1. **Discriminación de género:** corresponde a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la identidad de género, orientación sexual o expresión de género, real o percibida, que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
2. **Estereotipos de género:** son los comportamientos, atributos y actitudes rígidas, que se establecen como apropiadas para cada género, las cuales son naturalizadas como si se tratase de actividades intrínsecamente propias de lo femenino o de lo masculino.
3. **Expresión de género:** es la manifestación externa del género de una persona, que puede incluir el aspecto físico, la modificación de la apariencia y/o la función corporal a través de medios quirúrgicos, farmacológicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. Asimismo, se incluyen la vestimenta, el modo de hablar, los modales y el comportamiento o interacción social.
4. **Identidad de género:** corresponde a la identificación o falta de ella, originada en la percepción interna e individual del género de una persona, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Permite comunicar cómo una persona entiende su género personal, se sitúa dentro o fuera de los sistemas sociales de género y/o desea ser percibida por otros.
5. **Orientación sexual:** corresponde a la atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente al género autopercebido, o del mismo género, o de más de un género, que puede o no implicar vínculos de carácter sexual y/o afectivos con estas personas.
6. **Roles de género:** es un conjunto de conductas, actitudes y valores que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género y que transmite la enseñanza al individuo en función de su género esperando que las adopte y haga propias. Se suele creer erróneamente que estas conductas, actitudes y valores que se le atribuyen a mujeres o a varones son naturales, propias de los sexos, incluso llega a pensarse que vienen determinados genéticamente.

ANEXO N°2: RESUMEN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DEL PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.



2° DERÓGASE la Resolución 948 de 2019, de esta procedencia, que aprueba protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile

3° PUBLÍQUESE, la presente resolución, una vez que se encuentre totalmente tramitada, en el sitio electrónico de la Universidad, específicamente en el banner "Actos y resoluciones con efecto sobre terceros", con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la ley N°20.285 sobre acceso a la información pública, y en el artículo 51° de su reglamento.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

DR. RODRIGO VIDAL ROJAS, RECTOR

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento
Saluda atentamente a Ud.,


FRANCISCO ZAMBRANO MEZA
SECRETARIO GENERAL

Distribución:

- 1.- Rectoría
- 1.- Prorrectoría
- 1.- Secretaría General
- 1.- Contraloría Universitaria
- 7.- Vicerrectorías
- 9.- Facultades
- 1.- Instituto de Estudios Avanzados
- 1.- Programa de Bachillerato
- 1.- Dirección de Género, Diversidad y Equidad
- 1.- Unidad de Probidad y Transparencia
- 1.- Unidad de Partes, Informaciones y Archivo