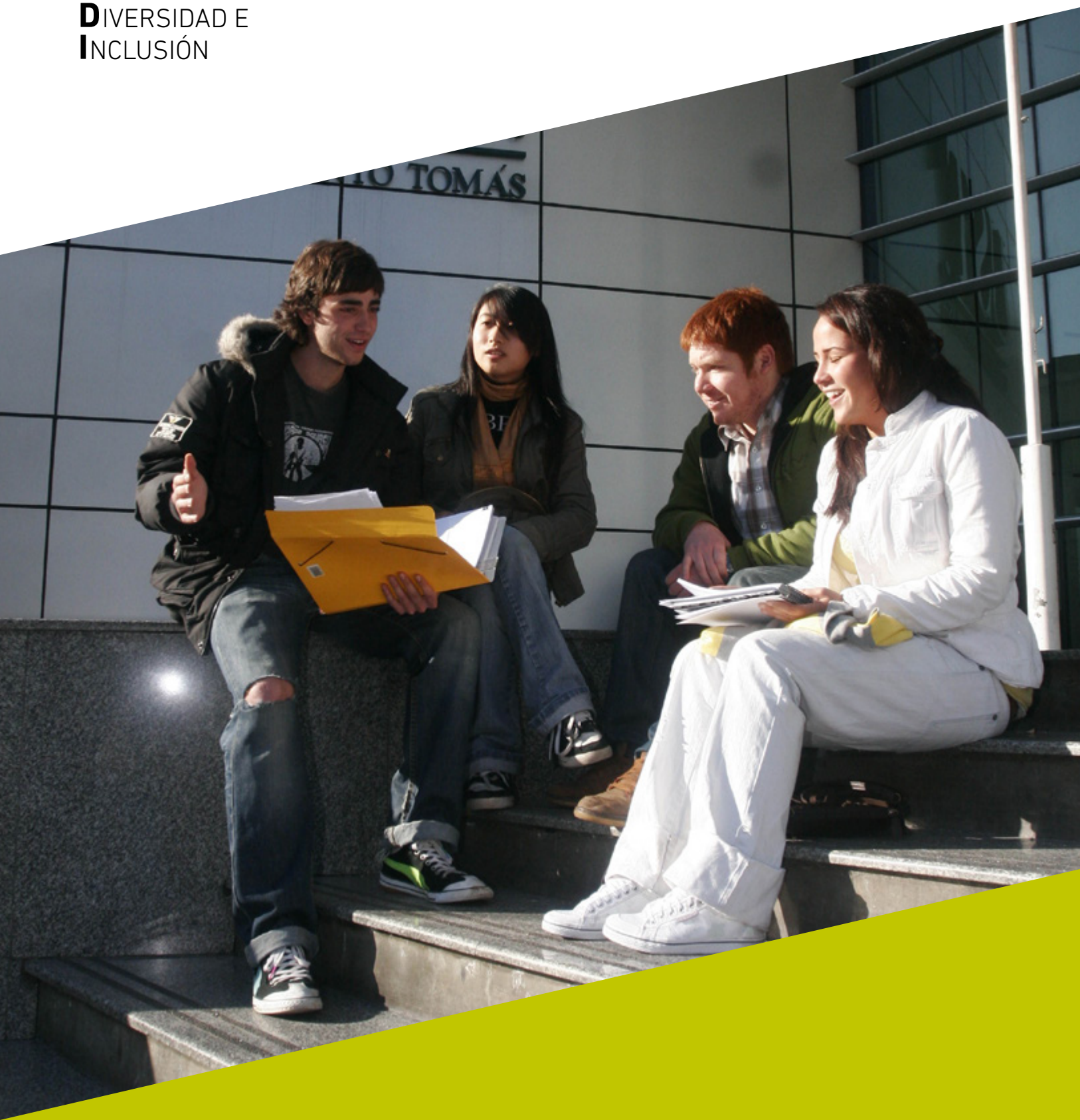
# POLÍTICA INTEGRAL

UST
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

COMITÉ CEDI

**C**ONVIVENCIA
**E**QUIDAD DE GÉNERO
**D**IVERSIDAD E
**I**NCLUSIÓN



UST UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
COMITÉ CEDI

# ÍNDICE


**ANTECEDENTES** 3

**¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA POLÍTICA?** 5

**ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA** 5

**SECCIÓN PRIMERA: ASPECTOS GENERALES** 6

A. Objetivos, conceptos y principios 7
B. Unidades responsables 10
C. Seguimiento, evaluación y actualización de la Política 11
D. Recursos y financiamiento de la Política 11

**SECCIÓN SEGUNDA: SANA CONVIVENCIA, DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO** 12

A. Promoción de la sana convivencia 13
B. Cumplimiento de los compromisos en materia de equidad de género 14
C. Reconocimiento del nombre social de las personas transgénero 16
D. Mejoramiento de espacios físicos y recursos de aprendizaje adecuados 16
E. Valoración de los pueblos originarios 16

**SECCIÓN TERCERA: INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES Y COLABORADORES/AS** 17

A. Inclusión de estudiantes con discapacidad y neurodivergentes 18
B. Inclusión de colaboradores/as 22

**SECCIÓN CUARTA: MODELO DE PREVENCIÓN** 23

A. Diagnóstico y seguimiento de las actividades que pongan en riesgo la sana convivencia 24
B. Medidas de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género 25
C. Ejecución de actividades y campañas de información y sensibilización 25
D. Capacitación de autoridades, personal académico y administrativo 26
E. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares 27
F. Difusión en los procesos de inducción de estudiantes, personal académico y administrativo 27
G. Estadísticas Generales 27

**SECCIÓN QUINTA: MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN** 28

A. Aplicabilidad del Modelo de investigación y sanción 29
B. Principios rectores del Modelo de investigación y sanción 30
C. Tipos de infracciones, definiciones, procedimientos aplicables y sanciones 31
D. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación 36
E. Reserva de las denuncias y de la investigación 39
F. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines 39
G. Garantías de acceso y defensa de las o los intervinientes 42

**ANEXOS** 43

**ANEXO N°1:** De las Unidades Responsables 44

**ANEXO N°2:** Mecanismos de sana convivencia, prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género 50



# ANTECEDENTES

## “Es propio del sabio hacer la vida agradable a aquellos con quienes convive”

*Suma Teológica de Santo Tomás de Aquino*

La Universidad Santo Tomás asume, como consecuencia de los principios cristianos que inspiran su misión y visión, un compromiso con la inclusión y la no discriminación arbitraria, manifestada a través de la prevención y sanción de comportamientos inadecuados ante la diversidad social, cultural y natural. De tal forma, asume que una comunidad educativa inclusiva implica una constante búsqueda de respuestas que den satisfacción a la diversidad de intereses, costumbres, sensibilidades, capacidades y características de todas las personas, conformando un espacio protector en el que todas y cada uno se sientan acogidos y valorados como sujetos únicos e individuales, para el logro de sus objetivos académicos dentro de la Institución y su mejor desarrollo como profesionales y personas. Así, en las Instituciones de Educación Superior Santo Tomás (IES ST) se busca que siempre prime y se reconozca la dignidad de la persona humana como eje fundamental de su quehacer.

Reafirmando lo anterior, Santo Tomás ha asumido desde hace más de una década el compromiso de avanzar y promover permanentemente el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos que se presentan, tanto en materia de convivencia como de equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, siempre en función de sus propósitos institucionales.  En materia de género, durante el año 2019, el Ministerio de Educación de nuestro país y la Universidad Santo Tomás, entre otras instituciones de educación superior, suscribieron el “Compromiso: Hacia la equidad de género en órganos directivos de educación superior” orientado, entre otros propósitos, a fomentar la inclusión y participación de las mujeres en el ámbito académico y de la gestión institucional y comprometer, en el mediano plazo, la ejecución de diversas acciones

destinadas, en general, a que la Institución elaborase una Política de Equidad de Género institucional y la adopción de otras medidas. De esta manera y, dando cumplimiento a nuestro compromiso, es que desde hace unos años se cuenta con distintas Políticas y Reglamentos que norman las formas de convivencia, tanto para promover en la vida académica la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad, como para sancionar conductas que se aparten de los valores y normas institucionales. En el ámbito de la inclusión de personas con discapacidad, la Institución ha implementado distintas acciones de manera paulatina con el fin de instalar capacidades, las que contribuyen a generar una comunidad y cultura educativa inclusiva que reconoce la diversidad y que pone a disposición de sus estudiantes los medios y las condiciones de equidad e igualdad de oportunidades durante todo el proceso de enseñanza - aprendizaje. Para tal efecto, se cuenta con una Coordinación Nacional de Inclusión y, desde el año 2014, cada sede contaba con Comité de Inclusión, que ha permitido avanzar en esta materia.

Así mismo, la Institución aspira a fortalecer un ambiente de trabajo inclusivo, promoviendo la consolidación de una cultura organizacional fundada en el respeto a la dignidad de las personas, que valore la integración y el aporte de las diferencias individuales a los equipos de trabajo, otorgando igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el 15 de septiembre del 2021 se aprobó la Ley N°21.369, que regula de forma integral la prevención, capacitación, investigación, sanción y reparación en caso de situaciones de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género en el ámbito de la educación superior. La ley precitada no se encuentra aislada dentro del sistema jurídico nacional, sino que está precedida de importantes convenciones internacionales suscritas por el Estado chileno, y otras leyes especiales que éste ha impulsado con relación a la materia, tales como la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, publicada en el Diario Oficial el 24 de julio de 2012; y la Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, en el ámbito de las relaciones laborales, publicada en el Diario Oficial el 18 de marzo de 2005, entre otras.

Es en este marco que la nueva ley promulgada nos permite integrar en un cuerpo distintos elementos relacionados y construir así una Política actual, positiva y transversal para recoger los aspectos fundamentales de este esfuerzo de continuar impulsando la sana convivencia, la equidad de género, la diversidad y la inclusión para hacer de la Universidad Santo Tomás una organización preparada para los desafíos del futuro.

Nuestro propósito es fortalecer un espacio de sana convivencia, mediante lineamientos que fortalezcan y resguarden el respeto por la dignidad de la persona humana de cada integrante de nuestra Institución y en la relación con otras y otros, acogiendo la diversidad y promoviendo el valor de la equidad de género, la prevención y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en el marco que la normativa legal vigente establece y de acuerdo con los valores institucionales. La Política que se presenta a continuación abarca estos temas tanto en su cuerpo central como en los Anexos que constituyen integrante de esta.

# ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA POLÍTICA?

La Política Integral Convivencia, Equidad de género, Diversidad e inclusión (en adelante "la Política" o "Política CEDI") está dirigida a la comunidad de la Universidad Santo Tomás, integrada por quienes cursan sus programas de pre y posgrado, desarrollan funciones de docencia, administración, apoyo administrativo, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución.

**Por tanto, está dirigida a:**



**Estudiantes de Pregrado y Postgrado.**



**Personas colaboradoras de la Institución,** pertenecientes a los estamentos Académicos y Administrativos respectivamente, con contrato de trabajo o contrato a honorarios.



**Personal de empresas que presten servicios para la Institución** bajo régimen de subcontratación, concesión o cualquier otra modalidad, sin perjuicio de la normativa del ramo aplicable en sus respectivos contratos de trabajo con su empleador.

# ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA

La Política cuenta con un cuerpo central, en que se establecen los principios guías y las normas por las cuales se rige, y cuenta con una serie de reglamentos que la complementan, como lo son: **el Reglamento de disciplina de la comunidad educativa, el Reglamento de orden, higiene y seguridad, el Reglamento académico de estudiantes y el Reglamento del Académico y de la Académica de UST**. También cuenta con anexos en que se indican la forma de operacionalizar y las acciones para socializar la Política en la comunidad Santo Tomás.

**La Política en su cuerpo central comprende las siguientes Secciones:**

- **Sección primera:** aspectos generales.
- **Sección segunda:** sana convivencia, diversidad y equidad de género.
- **Sección tercera:** inclusión de estudiantes y colaboradores/as.
- **Sección cuarta:** modelo de prevención.
- **Sección quinta:** modelo de investigación y sanción.




## SECCIÓN PRIMERA:

# ASPECTOS GENERALES

# SECCIÓN PRIMERA:
# ASPECTOS GENERALES

## A. Objetivos, conceptos y principios

Las IES ST disponen de políticas y protocolos que orientan la promoción de la sana convivencia, la equidad de género, el reconocimiento de la diversidad de las personas y, la protección y reparación a las víctimas, en el ámbito de su competencia, propiciando un ambiente educacional seguro e inclusivo para todas las personas que se relacionan en la comunidad Santo Tomás.

### 1) Objetivos:

La Política integral tiene como **Objetivo General** promover un espacio de sana convivencia entre quienes componen la comunidad Santo Tomás, centrada en el respeto de la dignidad humana, la diversidad, la inclusión y los valores que movilizan nuestro quehacer institucional, con miras a avanzar en la erradicación del acoso sexual, cualquier tipo de violencia y de discriminación, especialmente la de género, implementando para ello acciones integrales en materias de prevención, investigación y sanción en el marco de la normativa vigente.

**Los Objetivos Específicos de esta Política son:**

1. Promover un espacio de **sana convivencia** entre quienes componen la comunidad Santo Tomás.
2. Fortalecer la **cultura educativa inclusiva** en la comunidad Santo Tomás, centrada en el respeto por la dignidad humana, mediante la implementación de buenas prácticas en materia de equidad de género y diversidad, fortaleciendo un espacio donde todas las personas puedan desarrollarse de manera autónoma y se sientan respetadas y valoradas.
3. Promover la **participación equitativa en el quehacer institucional**, a través de medidas que fomenten la participación de mujeres en los ámbitos decisionales, académicos y de la generación del conocimiento, para generar un ambiente académico más diverso e inclusivo.
4. Implementar el **Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**, a través de acciones tales como: difusión, sensibilización y capacitación, dirigidas a todas y todos los miembros de la comunidad Santo Tomás y, aquellas que permitan la mejora continua de éste.
5. Implementar el **Modelo de Investigación y Sanción de las conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**, a través de acciones tales como: difusión, capacitación de reglamentos generales aplicables al modelo dirigidas a todas y todos los miembros de la comunidad Santo Tomás y, aquellas que permitan la mejora continua de éste.



## 2) Conceptos:

A continuación, se presentan algunos conceptos necesarios para una adecuada interpretación de la presente Política. Es importante considerar que para efectos de la implementación de la Política Integral CEDI y de los reglamentos que la complementan, a saber, **el Reglamento de convivencia y responsabilidad disciplinaria, el Reglamento de orden, higiene y seguridad, el Reglamento académico de estudiantes y el Reglamento del Académico y de la Académica de UST**, se aplicarán también las definiciones establecidas en la legislación vigente.

***Sana Convivencia***: se refiere a la interacción entre estudiantes, docentes y personas colaboradoras de Santo Tomás, de manera respetuosa y armoniosa, para promover un ambiente de relaciones interpersonales afable que contribuya al bienestar de quienes forman parte de la comunidad educativa.

***Acoso Sexual:*** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

***Discriminación de Género:*** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Oficio Circular 001 de 2022, SES).

***Diversidad:*** hace referencia a diferencias de las personas, que pueden estar relacionadas con su raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y condición migratoria. El término reconoce que las preferencias y la autoexpresión de los individuos quedan fuera de las normas o estándares comúnmente aceptados. (UNESCO).

***Educación inclusiva:*** es un proceso orientado a responder a la diversidad de las y los estudiantes incrementando su participación y reduciendo la exclusión en y desde la educación. Está relacionada con la presencia, la participación y los logros de todas y todos los estudiantes, con especial énfasis en aquellas y aquellos/as que, por diferentes razones, están excluidos/as o en riesgo de ser marginados/as. (UNESCO).

***Identidad de género:*** se refiere a la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede o no corresponder con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento. (Ley 21.120).



***Inclusión:*** se refiere a la generación de igualdad de posibilidades y oportunidades para que quienes componen la sociedad puedan progresar y desarrollarse de acuerdo con sus potencialidades e intereses personales como individuos autónomos, participando con pleno derecho y constituyendo un aporte para la sociedad en su conjunto.

***Violencia de Género:*** cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

## 3) Principios:

La implementación, evaluación y mejora de la Política Integral de Convivencia, Equidad de género, Diversidad e Inclusión, está enmarcada en los principios de **participación, paridad de género y equidad de género**, los que son considerados elementos que fortalecen los espacios de convivencia de nuestra comunidad tomasina.

***Dignidad de la persona humana:*** valor o peso especial y específico de las personas por su ser racional y espiritual de la que deriva la necesidad de un reconocimiento y respeto traducido en acciones concretas. Esta dignidad natural, fundada en el ser personal, es intrínseca y no se pierde nunca, por lo que debe orientar toda valoración y actitud entre y hacia las personas. Por eso toda acción o medida debe asegurar el respeto de la dignidad de las personas.

***Igualdad:*** se refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, etnia, religión, discapacidad, entre otras, así como para el acceso a los bienes y servicios indispensables para la realización de su proyecto de vida.

***No Discriminación de Género:*** prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición.

***No Violencia de Género:*** orientación de esfuerzos de la Institución para evitar cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a todas las personas, tanto en el ámbito público como en el privado.

***Participación:*** implementación de mecanismos que permitan a los distintos estamentos existentes en la Institución, sin exclusiones, tanto el acceso a la información como la posibilidad de manifestar sus inquietudes y necesidades en las instancias de elaboración, evaluación y mejora de la Política integral.

***Paridad de género:*** la Institución promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades entre los géneros masculino y femenino para alcanzar una participación equilibrada en las instancias que la Política contempla para su implementación, evaluación y mejora.

***Equidad de género:*** la Institución promoverá una distribución justa de los derechos y deberes entre mujeres y hombres, con relación a cada una de las materias que la Política contempla, procurando corregir eventuales desequilibrios que puedan presentarse entre ambos géneros.

***Corresponsabilidad:*** cada integrante de la Institución, con independencia de su rol, es también responsable de la construcción de una cultura inclusiva y de buen trato, a través de su participación y compromiso para respetar y hacer respetar la Política.



## B. Unidades responsables

La implementación del conjunto de medidas, acciones, actividades y recomendaciones que componen la Política, involucra la participación de toda la Institución, especialmente de aquellas unidades administrativas convocadas para la ejecución de acciones específicas que contribuyan con el propósito de promover un espacio de sana convivencia al interior de la comunidad educativa Santo Tomás. Dicha tarea será guiada y monitoreada por el **Comité Nacional de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión**.

La ejecución de las acciones relacionadas con la sana convivencia en cada sede será liderada por **Comité de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión**, el que deberá velar por el desarrollo y pertinencia de dichas acciones.

La ***Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE)*** es la unidad encargada del desarrollo y la gestión de la vida estudiantil al interior de Santo Tomás, constituyéndose como un espacio de relación e interacción con las y los estudiantes, canalizando sus inquietudes y necesidades de apoyo, promoviendo programas de servicios que existen como complemento a la formación académica. En este sentido, es también su rol implementar iniciativas que promuevan la sana convivencia en las sedes de la institución, contando para ello con al menos 2 programas: el "Programa de Bienestar y Salud Mental", centrado en el autocuidado y bienestar de las y los estudiantes y, el Programa "Herman@ Tomasin@", que tiene por objetivo promover la sana convivencia en la comunidad, apoyar a las y los estudiantes en la transición a la educación superior, facilitar la integración entre estudiantes, desarrollar sentido de pertenencia con la Institución y potenciar la vida estudiantil.

La ***Vicerrectoría de Personas***, por su parte, realiza diferentes acciones orientadas a mejorar la convivencia a través de su Programa de Calidad de Vida, que ofrece cursos para desarrollar diferentes competencias asociadas a la inteligencia emocional, e implementa acciones para fortalecer un buen clima laboral a través de la capacitación en habilidades de supervisión.

Respecto del cumplimiento de la Ley 21.369 la implementación de la presente Política se desarrolla a través de dos modelos, cada uno a cargo de unidades responsables independientes:

El ***modelo de prevención*** de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género está a cargo del Comité Nacional de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, del cual dependen los Comités de sedes (sección tercera).

El ***modelo de investigación y sanción*** del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género cuenta con dos unidades responsables, según sea el caso: i) Secretaría General, directamente o través de su Área Jurídica, respecto del procedimiento contemplado en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria y ii) Vicerrectoría de Personas, respecto del procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (sección cuarta).

Su denominación, integración y funcionamiento se encuentra detallado en el Anexo N°1: De las Unidades responsables del presente documento.

## C. Seguimiento, evaluación y actualización de la Política

La Política Integral de Convivencia, Equidad de género, Diversidad e inclusión, contará con mecanismos de seguimiento, evaluación y actualización, los que serán parte de las responsabilidades del Comité Nacional CEDI, utilizando para ello fuentes de información oportunas y confiables.

- El **seguimiento** de la política se realizará en forma anual, mediante la revisión de indicadores, estudios y/o evidencias que permitan dar cuenta de los resultados del avance de los compromisos adquiridos en la materia.
- Cada 2 o 3 años, según lo defina el Comité Nacional CEDI, se realizará un proceso de **evaluación** de la política, teniendo a la vista, al menos, la información del seguimiento anual, los lineamientos de la autoridad y el monitoreo de las principales brechas detectadas de acuerdo con la actualización periódica de los diagnósticos relacionados con la presente política.
- Finalmente, la **actualización** de esta Política se realizará cada 5 años, o cuando los resultados de la evaluación y seguimiento hagan necesario realizarla según lo resuelva el Comité Nacional CEDI. Esto considerará la actualización de las leyes en la materia.

La actualización de la Política se realizará por medio de procesos participativos que recojan la opinión de la comunidad educativa considerando los estamentos que la componen y, especialmente al Comité CEDI de cada sede. En dichos procesos se garantizará el respeto a los principios de participación, paridad y equidad de género que el marco legal contempla.

## D. Recursos y financiamiento de la Política

Para la implementación de las acciones que se describen en la presente Política la institución dispone de recursos humanos, de gestión y financieros, los que son asignados a través de sus procesos habituales de administración y asignación presupuestaria.

Desde la perspectiva de la gestión, Santo Tomás cuenta con las y los profesionales de distintas unidades o instancias directamente responsables de la ejecución de la Política quienes, en forma coordinada, responderán a los principales requerimientos y desafíos que se presenten en la materia a nivel nacional y en cada una de las sedes.

Las distintas actividades o acciones contempladas en la política podrán ser financiadas con recursos internos, externos o mixtos, siendo necesario para ello contar con una adecuada planificación la cual será conocida por el Comité Nacional CEDI.





## SECCIÓN SEGUNDA:

# SANA CONVIVENCIA, DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO




## SECCIÓN SEGUNDA:
# SANA CONVIVENCIA, DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

De acuerdo con los principios de sana convivencia, respeto a la diversidad, inclusión y equidad de género, la Institución promoverá acciones y tomará aquellas medidas que estime necesarias y posibles para que las y los miembros de la comunidad se sientan reconocidos en todos sus derechos.

Entre aquellas medidas, la Institución se compromete a:

## A. Promoción de la sana convivencia

Las unidades de la institución realizarán e incluirán en sus planes de acción actividades que fomenten la interacción entre estudiantes, docentes y personas colaboradoras de Santo Tomás, de manera respetuosa y armoniosa, para promover un ambiente de relaciones interpersonales que contribuya al logro personal y al bienestar de quienes forman parte de la comunidad educativa, lo cual redunda en el logro del bien común.

El Comité Nacional CEDI para efectos de la coherencia y la efectividad de dichos planes conocerá y podrá entregar recomendaciones a las respectivas unidades para su adecuada implementación.  Asimismo, realizará un compilado anual de las actividades realizadas y sus principales resultados.

## B. Cumplimiento de los compromisos en materia de equidad de género

Corresponde a la implementación de acciones que aseguren cumplir con los compromisos adquiridos y declarados, así como también los convenios suscritos por la Institución en materia de **equidad de género** y que se encuentran definidos en esta Política.

**Promoción de la participación de mujeres en ámbitos de investigación y gestión institucional**

1. Implementar medidas y programas de fomento a la inclusión y participación equitativa desde el punto de vista del género en el ámbito académico y en la gestión institucional, velando por la identificación y eliminación de barreras arbitrarias que desfavorezcan el desarrollo de las mujeres en la academia y en la gestión institucional.
2. Promover la mayor incorporación de mujeres a los órganos superiores de gobierno, incluyéndolas al menos en el 40% de los cargos, cuando la conformación sea por cargos designados o de elección entre las y los candidatos. Para ello asegurará que en los procesos de reclutamiento y selección se incluya al menos una persona del sexo subrepresentado en las ternas para llenar vacantes de Direcciones de áreas críticas definidas (Rectoría Nacional, Vicerrectorías, Decanatos, Direcciones nacionales de escuela y Rectorías de sedes). Para los casos descritos, y a fin de no ver afectado su cumplimiento en caso de que no existieran candidatas mujeres para el cargo en algún proceso, se deberá justificar adecuadamente la conformación de la terna sin presencia de mujeres.
3. En lo referido al deber de informar anualmente al Servicio de Información de Educación Superior (SIES) y la publicación en la sección de transparencia del sitio web oficial, la Universidad Santo Tomás publicará:
   a) La nómina de sus autoridades unipersonales, indicando cuáles son cargos de origen electivo y cuáles son designados de otra forma.
   b) La nómina de las personas en cargos de Decanato o máximas autoridades por Unidad Académica, indicando cuáles son cargos de origen electivo y cuáles son designados de otra forma.
   c) La participación de académicas mujeres, en porcentaje del total, por Unidad Académica.
4. Para el compromiso de contemplar, para el caso de las académicas que sean madres, un plazo adicional al máximo establecido por la Institución para ascender en la jerarquía académica de cada una de ellas, que incluya a lo menos:
   a) Los tiempos efectivos de descanso de maternidad (prenatal, post natal y postnatal parental).
   b) En el caso de las académicas que acrediten el nacimiento de más de un hijo o hija en el mismo período, a partir de la o el segundo hijo se incluirá un año por cada hijo o hija nacido en el mismo período, o el plazo superior que resulte de sumar los descansos de maternidad pre y postnatal prorrogados o suplementarios otorgados en conformidad a la ley laboral.
   c) El proceso de jerarquización o promoción de la carrera académica considera que un académico o académica de planta puede permanecer un plazo de máximo de 5 años en la jerarquía de Instructor, la Universidad Santo Tomás establece en el Reglamento del Académico y Académica de la UST que se agregará un plazo adicional para académicas que hayan sido madres (biológicas o por adopción o se les haya otorgado judicialmente el cuidado personal de un niño o niña). Este reglamento agrega los puntos a) y b) precedentes para el caso de mujeres que tengan hijos o hijas en ese período, extendiendo el plazo para hacer efectiva esta exigencia, haciéndolo compatible con los padres que puede optar al permiso postnatal.
5. En cuanto a establecer en su reglamentación académica, facilidades y/o medidas afirmativas para el ingreso de académicas y/o investigadoras a un claustro académico, no pueden existir restricciones para que, en las conformaciones de los claustros y núcleos académicos, y en la participación en actividades de investigación participen mujeres, existiendo restricciones solamente asociadas a calificaciones académicas. Así mismo, se compromete a crear programas de incentivo a la participación de mujeres en proyectos de investigación, publicaciones y programas de postgrado.
6. Para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en instancias tales como: Seminarios, foros y otras actividades donde se realicen exposiciones con la participación de personas expertas, se promoverá siempre la participación de al menos una persona del sexo subrepresentado, cuando participe un número de cuatro o más personas expertas buscando una participación equilibrada desde el punto de vista del género. Lo mismo aplicará para la integración de los paneles de jurados de las tesis de pre y post grado.

7. Para el mejoramiento de las condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres, la universidad Santo Tomás se compromete a realizar las siguientes acciones adicionales:

   a) Estudio de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, para identificar posibles sesgos y brechas de género que dificulten el ingreso, la movilidad y/o el ascenso.

   b) Identificación de brechas salariales entre hombres y mujeres para cargos de igual dedicación horaria y jerarquía, con propuestas de mejora y plazos de acción.

## PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE ADMISIÓN

1. Campañas de difusión del proceso de admisión en las que se promueva la participación tanto de mujeres como de hombres en todas las carreras y con especial enfoque de género en aquellas áreas académicas comúnmente dominadas por mujeres u hombres, como, por ejemplo, las carreras de educación y de ingeniería. Corresponderá asegurar que la Universidad Santo Tomás desarrolle las siguientes actividades: (i) Programas de prevención de violencia en instituciones educacionales, propios y otros con los cuales se relacione; y (ii)Actividades de capacitación laboral para mujeres con foco en emprendimiento.
2. Realización periódica de estudios de diagnóstico de aquellas carreras que actualmente tienen un porcentaje de ingreso de mujeres menor al 40% de su matrícula anual, identificando las posibles causas de aquello y estableciendo medidas de acción para aumentar la participación de las mujeres.



## C. Reconocimiento del nombre social de las personas transgénero

Proceso a cargo de la Vicerrectoría Académica de Investigación y Postgrado y gestionado por la Secretaría General de la Institución, que tiene por objeto proveer un procedimiento estructurado para realizar un cambio de nombre social para personas transgénero, sean estudiantes, personal académico o personas colaboradoras administrativas de Santo Tomás, asegurando la correcta actualización de los sistemas y documentos institucionales que correspondan, salvo en aquellos casos en que la ley vigente en el país lo impida.

## D. Mejoramiento de espacios físicos y recursos de aprendizaje adecuados

Realizar las adecuaciones y mejoras necesarias, donde no los haya y sea pertinente, de espacios físicos y de aprendizaje que permitan la participación plena de las y los integrantes de la comunidad Santo Tomás.

## E. Valoración de los pueblos originarios

La institución reconoce y valora a sus estudiantes pertenecientes a pueblos originarios y, con el objeto de contribuir al conocimiento del enfoque intercultural en la formación, implementará medidas en al menos las siguientes líneas:

1. La institución impartirá asignaturas electivas o de formación general y junto a otras actividades académicas que promuevan el valor de la interculturalidad.

2. La institución promoverá la matrícula de estudiantes pertenecientes a pueblos originarios vía admisión especial.



## SECCIÓN TERCERA:

# INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES Y COLABORADORES/AS



# SECCIÓN TERCERA:
# INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES Y COLABORADORES/AS

En esta materia la Institución se compromete a velar por el cumplimiento de los compromisos declarados en materia de inclusión en los siguientes ámbitos:

## A. Inclusión de estudiantes con discapacidad y neurodivergentes

En lo que se refiere a la conceptualización y el ejercicio de la inclusión en la educación superior, en concordancia con la normativa vigente, Santo Tomás ha avanzado en la materia, y busca desarrollarla progresivamente, bajo el compromiso de generar igualdad de oportunidades para quienes componen nuestra comunidad educativa con el fin de que puedan participar, progresar y desarrollarse de manera autónoma y en pleno ejercicio de su derecho a una educación de calidad.

Santo Tomás desarrolla políticas y acciones para asegurar el cumplimiento de los compromisos en materia de inclusión, como lo son la Convención Internacional de Naciones Unidas, sobre los derechos de las personas con discapacidad; la Ley 20.422, artículo 39; la Ley 21.091, artículo 2, letra e; la Ley 20.129 de Aseguramiento de calidad de educación superior; la Ley 21.545, artículo 21, entre otras;  siendo corresponsables del fortalecimiento de una cultura inclusiva, generando condiciones de accesibilidad universal para que cada estudiante tenga la posibilidad concreta y real de utilizar, disfrutar y acceder a los distintos procesos, espacios, bienes, servicios, recursos y materiales de apoyo educativo en  condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma e independiente posible, previniendo y/o eliminando las barreras para participar en las actividades disponibles para la comunidad Santo Tomás.

Una adecuada inclusión de estudiantes con discapacidad y neurodivergentes comprende una visión integral y transversal, que considera la complejidad social de toda persona que vive e interactúa de manera dinámica con las unidades que componen la Institución. Esta debe dar cumplimiento a las garantías de derechos que están relacionadas con el reconocimiento de la diversidad sociocultural de las personas en situación de discapacidad y neurodivergentes y con su compromiso valórico de ser garante de los apoyos necesarios para reducir brechas y barreras y, asegurar una convivencia participativa, armónica y no discriminatoria.

La educación inclusiva es uno de los factores sociales que responde de mejor manera a la adecuada incorporación de todas y todos los individuos al sistema social, de manera que el compromiso y la responsabilidad de proporcionar el acceso a la educación superior en igualdad de condiciones, asegurando que los espacios educativos permitan y faciliten el aprendizaje de todas y todos sus integrantes, recae en quienes conforman esta comunidad educativa desde sus distintos ámbitos de acción.

Esta política considera la importancia de la corresponsabilidad en el desarrollo de la inclusión de nuestras y nuestros estudiantes con discapacidad y neurodivergentes, y en este marco, se releva el desafío de generar lineamientos transversales a ser implementados desde distintos ámbitos y áreas, considerando que la discapacidad es una situación resultante de la interacción de las características de una persona y las barreras presentes en el entorno que dificultan su desarrollo y participación social.

Santo Tomás reconoce la diversidad de nuestra comunidad y, sobre la base del respeto busca seguir avanzando para consolidarse como un espacio accesible y seguro que permite el aprendizaje de todas y todos. Para ello, será necesario que cada unidad incorpore y dé forma a la inclusión en sus planes de desarrollo institucional y complemente el quehacer de la política con lineamientos o protocolos internos que otorguen una dirección articulada y operacional a lo planteado.

En síntesis, esta política busca promover una consolidación progresiva que favorezca la participación inclusiva, justa y equitativa de todas y todos los estudiantes. Su monitoreo y seguimiento estará a cargo del Comité Nacional CEDI y de los Comités CEDI en cada sede; y, por su parte la Coordinación Nacional de Inclusión será la encargada de liderar las acciones desde el nivel central, coordinando con otras unidades diversas actividades, producción de materiales y sistematización de procesos de alcance institucional, que impacten en el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro del contexto de la Inclusión.

## Compromisos institucionales para la inclusión de estudiantes con discapacidad

Las personas beneficiarias de esta política son las y los estudiantes con discapacidad y quienes presentan necesidades educativas especiales permanentes que requieran de algún apoyo para acceder plenamente y en igualdad de oportunidades al proceso educativo, sea que declaren su situación durante el proceso de admisión y matrícula, o con posterioridad, en el transcurso de sus estudios.

La institución generará las directrices y acciones concretas que aseguren un proceso formativo inclusivo y en condiciones de igualdad de oportunidades para todas y todos los estudiantes, promoviendo una cultura inclusiva y velando por la no discriminación de las y los estudiantes con discapacidad o con neurodivergencia.

Para lograrlo, la presente política integral compromete el desarrollo de las siguientes acciones:

### 1. Proceso de Admisión

**Protocolo de Admisión para estudiantes con discapacidad.** En un contexto de inclusión educativa, el proceso de admisión, tanto presencial como online, es concebido para Santo Tomás como una instancia facilitadora que articula distintas unidades institucionales, con el objetivo de conocer la trayectoria previa y las necesidades educativas de quien postula, de manera que este proceso resguarde la igualdad de oportunidades en concordancia con las exigencias académicas y formativas de Santo Tomás. De esta manera, el Protocolo vela

porque la admisión sea una instancia de orientación vocacional y de acompañamiento que permita levantar los requerimientos, tanto de quien postula como de la institución, con el fin de asegurar el proceso formativo y dar cumplimiento al perfil de egreso comprometido para cada carrera.

**Registro.** En el marco del Protocolo de Admisión, la institución mantendrá el registro de los acuerdos, apoyos e información relevante de las y los estudiantes, en orden a asegurar su integración y seguimiento en las fases subsecuentes de la trayectoria educativa. Esto permitirá un manejo proactivo y eficiente del apoyo a estudiantes con discapacidad, anticipando necesidades y ajustes razonables necesarios para su proceso formativo. Dicho registro será actualizado en aquellos casos en que la situación de discapacidad se declare con posterioridad al proceso de admisión.

## 2. Proceso Formativo

**Formación, Desarrollo y Acompañamiento Docente.** El Plan de Formación y Desarrollo Docente contará con una línea formativa en inclusión que permita el desarrollo de procesos de enseñanza inclusivos y facilite la incorporación de adecuaciones metodológicas, evaluativas y comunicacionales. Asimismo, integrará un enfoque inclusivo al proceso de Acompañamiento en Aula, con el objetivo de retroalimentar a aquellos/as docentes que cuentan con estudiantes con discapacidad en sus aulas, brindarles orientaciones técnicas y fortalecer la reflexión docente. La institución promoverá la conformación de redes de apoyo y comunidades de aprendizaje.

**Adaptación curricular no significativa.** La institución reconoce que algunas o algunos estudiantes pueden requerir ajustes o adecuaciones curriculares no significativos que no alteran los resultados de aprendizaje, ni los criterios de evaluación esenciales de cada asignatura para facilitar su participación en el proceso educativo. Estas adaptaciones no significativas se realizarán considerando su factibilidad y velando porque todas y todos los estudiantes cumplan con el perfil de egreso de sus respectivas carreras o programas..



**Recursos de apoyo a la docencia inclusiva.** La institución desarrollará orientaciones para el fomento de la enseñanza inclusiva, monitoreo de prácticas pedagógicas inclusivas y mecanismos para la promoción de prácticas de innovación con el fin de impactar el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje de todas y todos los estudiantes.

**Mecanismos y servicios complementarios.** Las unidades que brindan servicios y apoyos complementarios a la formación o que desarrollan actividades extraprogramáticas y de ocio y vida estudiantil deberán considerar en sus acciones las necesidades particulares que pudiesen presentarse para generar igualdad de acceso y participación de todas y todos los estudiantes.

**Acceso a la Información.** La institución procurará dar acceso a la información por medio de diversos canales y formatos de manera autónoma y efectiva, con el fin de que cada estudiante con discapacidad o neurodivergente pueda acceder a la experiencia de aprendizaje en un entorno académico accesible.

**Participación.** Se considerarán mecanismos para que las y los estudiantes con discapacidad y neurodivergentes participen y planteen los apoyos, ajustes y adecuaciones no significativos que pudieran requerir de manera que sus necesidades y perspectivas sean consideradas.

## 3. Accesibilidad

**Accesibilidad Universal.** Santo Tomás se compromete a trabajar para que sus entornos, recursos tecnológicos y métodos de comunicación sean accesibles, permitiendo la participación equitativa y sin barreras de todas y todos los estudiantes en las actividades académicas y extracurriculares.

**Mejoramiento de espacios físicos.** La institución evaluará permanentemente las necesidades de adecuaciones y mejoras en infraestructura, para eliminar barreras físicas y proporcionar un entorno accesible y seguro que permita la participación plena en la vida académica. Una infraestructura adecuada no sólo facilita la movilidad y el acceso a las instalaciones educativas, sino que también promueve un ambiente inclusivo que beneficia a toda la comunidad, mejora el estándar de accesibilidad universal en las sedes y responde a las particularidades de sus estudiantes con discapacidad y neurodivergentes y al territorio en el cual se encuentran.

**Mejoramiento de espacios virtuales.** La institución evaluará periódicamente sus ambientes virtuales, sistemas, plataformas y páginas web, con el fin de asegurar que las y los estudiantes con discapacidad y neurodivergentes cuenten con material accesible que pueda ser adecuado, manipulado o apropiado por parte de éstos y sus docentes en igualdad de condiciones. De esta forma, se persigue dar acceso equitativo a la información y facilitar la personalización del aprendizaje según las necesidades individuales, fomentando la autonomía y promoviendo la inclusión educativa.

**Seguridad.** Santo Tomás desarrollará planes de emergencia y evacuación inclusivos, actualizados y coherentes con el territorio y las comunidades en los cuales se disponen.

## 4. Gestión institucional para la inclusión

**Plan de Comunicación.** La institución busca contribuir a una comprensión más profunda y un trato adecuado hacia las personas con discapacidad. Con tal fin velará porque la comunicación sea accesible para todas y todos los estudiantes, incluyendo a quienes tengan discapacidad o sean neurodivergentes, mediante la utilización correcta del lenguaje, formatos y canales de comunicación adaptados. Además, la institución elaborará un plan de comunicación y sensibilización para la comunidad educativa, con el objetivo de socializar de manera transversal e inclusivamente las políticas, protocolos y reglamentos en el ámbito de la inclusión, involucrando a todos los estamentos institucionales.

**Monitoreo y seguimiento.** La institución analizará y evaluará la información académica y de trayectoria de las y los estudiantes mediante el uso de sistemas de información institucionales para generar estadísticas e información de calidad para la toma de decisiones. Esta información se analizará en conjunto con los cuerpos académicos y directivos para evaluar, modificar y mejorar los procesos de apoyo estudiantil.

**Vinculación con el sector laboral.** La institución implementará estrategias de apoyo permanente para facilitar la inserción laboral de las y los estudiantes con discapacidad y neurodivergentes. Así, a través de las unidades pertinentes y en colaboración con organizaciones públicas y privadas generará oportunidades que les permitan acceder a trabajos, prácticas profesionales y pasantías relacionados con sus áreas de estudio.

**Innovación.** La institución potenciará el desarrollo de proyectos de innovación en prácticas de enseñanza inclusiva, los que serán evaluados como prácticas de mejora continua. Además, se fortalecerá el desarrollo del conocimiento mediante la creación de instancias institucionales de aprendizaje, innovación y transferencia del saber en el ámbito de las prácticas pedagógicas inclusivas y las experiencias de apoyo para los/as estudiantes.

**Colaboración y cooperación.** La institución establecerá y procurará fortalecer alianzas con instituciones y organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil que trabajen en discapacidad e inclusión, para compartir buenas prácticas, trabajos colaborativos, ampliar conocimientos en los apoyos, fortalecer la inclusión de estudiantes con discapacidad y neurodivergentes en la educación superior y generar oportunidades para su transición al empleo.

## B. Inclusión de colaboradores/as

En materia de inclusión laboral, el objetivo de la institución es generar una visión compartida sobre inclusión y gestión de la diversidad, como variables claves del respeto a la dignidad de las personas, supervisando e instalando prácticas organizacionales que garanticen la igualdad de oportunidades y la aceptación de las diferencias para todos y todas.

En lo específico, se propone realizar acciones para impulsar y fortalecer una cultura organizacional inclusiva, difundiendo y socializando los lineamientos institucionales en materia de inclusión laboral; promover actitudes y comportamientos que faciliten la inclusión de personas diversas en los equipos de trabajo, en forma consistente con los valores institucionales; y, capacitar a las y los colaboradores en cargos de supervisión en los temas de inclusión laboral y en herramientas de gestión de equipos para favorecer la integración de personas diversas en los equipos de trabajo.

La gestión de la inclusión se orienta en forma especial a la inclusión de personas en situación de discapacidad, realizando todas las acciones necesarias para dar cumplimiento a la ley 21.015. No obstante, su principio orientador es asegurar la aceptación e integración efectiva de todas las personas, valorando y respetando las diferencias individuales, en el marco de la cultura organizacional.

La Vicerrectoría de Personas es el área responsable de desarrollar acciones tendientes a socializar los principios rectores de la inclusión laboral, capacitar a los cargos de supervisión y a las y los colaboradores en general en los temas de inclusión, así como también propiciar la generación y mantención de un clima organizacional que favorezca la comunicación y el trabajo en colaboración, impulsando las sinergias dentro de los equipos de trabajo y entre las diferentes áreas. El alcance de su gestión es transversal, impactando a sedes y casa central. A nivel local, en sedes, las personas en cargos directivos superiores de las áreas de administración y académicas tienen la responsabilidad de impulsar y supervisar el cumplimiento de los lineamientos institucionales relativos a la inclusión laboral.




## SECCIÓN CUARTA:

# MODELO DE PREVENCIÓN



# SECCIÓN CUARTA:
# MODELO DE PREVENCIÓN

El ***Modelo de Prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género*** contiene un conjunto de acciones que tienen por objeto fortalecer los espacios de convivencia entre quienes componen la comunidad Santo Tomás, entre las que se destacan: diagnósticos, difusión y capacitación, las que se realizarán en forma permanente y centradas en los temas relevantes de la presente política.

## A. Diagnóstico y seguimiento de las actividades que pongan en riesgo la sana convivencia

Diseñar y aplicar instrumentos que permitan identificar y hacer un seguimiento de las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género o afecten la sana convivencia al interior de la Institución, basado en información actualizada.  Para el desarrollo de esta función se realizarán al menos, las siguientes acciones:

1. **Realizar informes** anuales a nivel de carreras, sedes e Institución, identificando dónde se produce el mayor número de denuncias en la materia, las posibles causas de aquello y estableciendo medidas de acción focalizadas o generales para disminuir su ocurrencia, según resulte pertinente.

2. **Llevar un registro** de cada consulta o atención realizadas por las y los estudiantes sobre la materia, sólo con fines estadísticos, en base a información genérica como carrera, edad, cargo o rol de la parte denunciada, género de parte denunciada, denunciante y materia de consulta, con la finalidad de identificar los problemas más frecuentes que enfrentan las y los miembros de la comunidad educativa. Esta información será recopilada por la Institución de forma semestral, a través del Comité Nacional CEDI y se utilizará para focalizar las actividades y campañas de sensibilización sobre la materia en la Institución.

## B. Medidas de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Implementar medidas que permitan asegurar la sana convivencia, como (1) prevenir las conductas reguladas en esta Política; (2) el desarrollo de reuniones en la Institución; (3) el desarrollo de actividades académicas (curriculares y extracurriculares); (4) el uso de redes sociales compartidas por las y los miembros de la comunidad educativa; (5) realización de actividades extracurriculares, no académicas o de esparcimiento; (6) la emisión de comentarios sobre otras personas; y (7) evitar la diferenciación asociada al género o capacidad sin justificación o necesidad aparente. El detalle de estas recomendaciones y/o sugerencias se encuentran en el Anexo N°2: Mecanismos de sana convivencia, prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

## C. Ejecución de actividades y campañas de información y sensibilización

Planificar y liderar la ejecución de actividades y campañas permanentes de información y sensibilización de la sana convivencia, derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros. Para el desarrollo de la antedicha función se realizarán periódicamente, a nivel nacional y/o en las sedes, las siguientes acciones:

1. Realizar **seminarios, foros, conversatorios, ferias y otras actividades** donde se cuente con exposiciones de personas con amplio conocimiento, promoviendo siempre la participación con paridad de género o al menos, con la presencia de una mujer o un hombre, según sea el caso.

2. Implementar **Programas de prevención** con la participación de estudiantes, con capacitación en prevención, al menos una vez al año, incorporando a todas las sedes del país en la convocatoria.

3. **Actualizar permanentemente la página web institucional** con información relativa a la Política Integral CEDI, disponible en https://www.ust.cl/genero-e-inclusion, a través de la pestaña **"Genero e Inclusión"** la cual comprenderá, al menos los siguientes aspectos:

    - Información sobre la Política, cápsulas informativas, talleres, cursos, encuestas y cualquier otra instancia de difusión pertinente.
    - Ley 21.369, con sus principales aspectos con un listado de preguntas frecuentes.
    - Acceso al canal único de denuncias, dirigido al "Formulario de denuncias – Ley 21.369".
    - Formulario electrónico de sugerencias.
    - Estadísticas generales institucionales, relacionadas con la presente Política.
    - Normativas relacionadas e información académica de interés, como lo son: Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y otros instrumentos en los que se contemplan aspectos procedimentales.

4. Realizar **campañas de difusión y/o sensibilización** utilizando para ello piezas comunicacionales como afiches físicos o virtuales, videos informativos, los que serán difundidos mediante correo electrónico y en las plataformas virtuales dispuestas por la institución.

## D. Capacitación de autoridades, personal académico y administrativo

Es responsabilidad del Comité Nacional de CEDI, a través de los Comités de sede, coordinar el desarrollo de programas de capacitación y actividades de difusión de carácter masivo destinados a autoridades, personas colaboradoras de los estamentos académicos y administrativos de la Institución, en temas relacionados con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna, además de la promoción de la sana convivencia.

Es también responsabilidad del Comité Nacional, modificar y adecuar según las circunstancias, aquellos programas de capacitación vigentes, sin perjuicio de la generación de otras actividades que se estimen pertinentes y/o necesarias para el cumplimiento de esta finalidad. Estas acciones estarán vinculadas, preferentemente, a los procesos institucionales de admisión de estudiantes, incorporación de personas colaboradoras y contratación de servicios a terceros.

Respecto de los procedimientos relacionados con el Modelo de Investigación y sanción, corresponderá a la Secretaria General y a la Vicerrectoría de Personas de la Institución, desarrollar actividades específicas destinadas a difundir los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso y de las acciones que puedan tomarse como consecuencia de éste, desarrollando actividades de carácter masivo con cobertura nacional, en una determinada sede, o bien, según los requerimientos específicos de alguna de las autoridades directivas u organización de estudiantes.



**Para el desarrollo de la antedicha función realizarán al menos, las siguientes acciones:**

1. Curso de capacitación impartido en modalidad online, con la participación de especialistas en materias de derechos humanos y perspectiva de género, así como de acoso sexual, destinado a la formación de quienes intervienen en el Modelo de Investigación y Sanción de estas conductas y para todos los colaboradores que ingresen a la Institución en calidad de trabajadores o contratados a honorarios. Este curso estará disponible al menos una vez por semestre académico.

2. Talleres formativos abiertos a toda la comunidad Santo Tomás, disponibles en formato de videos, alojados permanentemente en la página web institucional sobre la materia, para su revisión y aprendizaje.

3. Preparación de informativos, en formato gráfico y audiovisual, que contengan información esencial de lo dispuesto en la Política, los cuales se distribuirán en los procesos de matrícula de cada año.

4. Toda otra acción de capacitación requerida por la autoridad o la ley vigente

## E. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares

Para el desarrollo de la antedicha función se realizarán al menos, las siguientes acciones:

1. Incorporar contenidos referidos a la Política en planes de formación, en coordinación y sujeto a la aprobación preliminar de la Vicerrectoría Académica de Investigación y Postgrado de la Institución. Además, según corresponda, dichos contenidos podrán ser conocidos por el Consejo Académico Superior – CAS - en el marco de la modificación de los planes curriculares.

2. Tener una evaluación de estas acciones en los períodos en que regularmente se evalúan los planes y programas.

## F. Difusión en los procesos de inducción de estudiantes, personal académico y administrativo

Velar por la debida incorporación de Políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre sana convivencia, violencia y discriminación de género en los procesos de inducción de estudiantes, personal académico y administrativo de la Institución. Las acciones en esta materia contemplan la coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y con la Vicerrectoría de Personas, de manera de facilitar los procesos de socialización y orientación de las y los estudiantes en estos temas, la incorporación de estos contenidos en los programas de inducción y en los contratos que la Institución suscriba con proveedores.

Para el desarrollo de la antedicha función realizarán al menos, las siguientes acciones:

1. Orientar a estudiantes, a través de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de cada sede, respecto de las consultas realizadas acerca de esta materia.

2. Inclusión en el Programa de "Semana IVU" y "Escuela de Líderes" de la Institución, un informativo sobre la existencia de la Política, sus alcances y formas de denuncia.

3. Habilitar, en el proceso de inducción para las y los colaboradores que ingresen a la Institución como trabajadores y/o contratados a honorarios, proceso a cargo de la Vicerrectoría de Personas de la Institución.

4. Incorporar y hacer efectivo el cumplimiento de la Política en los contratos que la Institución suscriba con sus proveedores, proceso a cargo de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

## G. Estadísticas Generales

El Comité Nacional CEDI, en conjunto con los Comités de sede, estará a cargo de generar estadísticas generales referidas a la Política, en función de su constante mejora.

En lo relativo a la información relacionada con el Modelo de Investigación y Sanción, éstas serán preparadas por la Secretaría General y sólo se publicarán aquellas de carácter genérica, sin vulnerar la obligación de reserva del contenido de las investigaciones y los deberes legales tanto en materia de protección de datos personales como laborales.



## SECCIÓN QUINTA:

# MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN



# SECCIÓN QUINTA:
# MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

El presente **Modelo de Investigación y Sanción está referido a infracciones disciplinarias, entre las que se comprenden conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género** establece el marco respecto del cual la Universidad Santo Tomás se basa para dar cumplimiento a la normativa legal vigente en la materia.

## A. Aplicabilidad del Modelo de investigación y sanción

El Modelo de Investigación y Sanción se regirá por los principios y procedimientos que se señalan a continuación y están desarrollados en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa de la Universidad Santo Tomás y/o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como lo dispuesto en los contratos y convenios que la Institución suscriba.

1 **Aplicación Subjetiva del Modelo de investigación y sanción**
Para los efectos de este Modelo, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones realizados por miembros de la Comunidad Educativa mientras se encuentren en dependencias de la Institución o, excepcionalmente, fuera de ellas, según se indica en el siguiente numeral. Adicionalmente, por aplicación de la ley 21.369, sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, también es posible investigar y sancionar estas conductas respecto de colaboradores de empresas que presten servicios para Santo Tomás, en los casos que la ley y la normativa interna lo disponen.

2 **Aplicación Territorial del Modelo de investigación y sanció**
La potestad de la Universidad Santo Tomás de investigar y sancionar, de conformidad al presente Modelo y la ley vigente, se extienda a las y los miembros de la Comunidad Educativa mientras se encuentren en dependencias de la Institución, y excepcionalmente fuera de ellas, cuando realicen actividades de cualquier índole, en el país o en el extranjero, con causa u ocasión de sus estudios, o se trate de actividades asociadas a

dicha calidad, especialmente cuando la conducta vulnere los principios generales de la Institución, contenidos en su Misión, Visión o Valores, afectando su imagen o prestigio.

Se considera dependencia de la institución todo lugar en que ésta desarrolla funciones académicas, administrativas, docentes, de investigación y/o extensión, sean de uso permanente, restringido o esporádico, además de aquellas plataformas virtuales que la Institución ponga al servicio de la Comunidad Educativa o de terceros.

Es decir, se aplicará el Reglamento - entre otras - en las siguientes situaciones:

a) Hechos ocurridos al interior de las dependencias de la Institución.

b) Hechos ocurridos fuera de las dependencias de la Institución, en el contexto de una actividad académica.

c) Hechos ocurridos fuera de las dependencias de la Institución, en el contexto de una actividad extraacadémica previamente autorizada, organizada y/o financiada por esta.

d) Hechos ocurridos en plataformas virtuales que la institución pone a disposición de la comunidad educativa, tales como correo electrónico institucional, Microsoft Teams, Intranet, Foros de las aulas virtuales de Banner u otras.

## B. Principios rectores del Modelo de investigación y sanción

La investigación que se realice por infracciones disciplinarias en general, y por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en particular, debe sustentarse siempre en el debido proceso, garantizando el derecho a la defensa de la o las personas que estén en calidad de denunciadas y procurando actuar de forma oportuna, transparente y sin mayores dilaciones que aquellas que resulten innecesarias, de manera de obtener procedimientos e investigaciones racionales y justos

1 **Debido proceso y presunción de inocencia**
La investigación que se realice deberá sustentarse en el debido proceso y la presunción de inocencia, velando porque todas las personas intervinientes sean oídas en igualdad de condiciones y los hechos sean investigados por una persona imparcial, a través de un proceso equitativo y tramitado conforme a las normas establecidas para ello en este Modelo y las citadas normativas.

2 **Proporcionalidad de las sanciones**
El proceso de investigación y sanción, además, se sustenta en el principio de proporcionalidad, estableciendo sanciones acordes al tipo de infracción que se comete y a la eventual concurrencia de circunstancias atenuantes y/o agravantes.

3 **Igualdad entre intervinientes**
Para efectos de la aplicación del presente Modelo de Investigación y Sanción, todas las personas intervinientes están en igualdad de condiciones para efectos de ejercer sus derechos y acciones de defensa, con total prescindencia de su calidad o jerarquía dentro de la comunidad educativa.

4 **Protección a las víctimas y prohibición de revictimización**
Todas las personas que tengan la calidad de víctima podrán solicitar la dictación de aquellas medidas de protección previstas en el presente Modelo y/o en la normativa disciplinaria interna de la institución. Durante el proceso de investigación se deberá evitar la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. En este sentido, se procurará realizar gestiones de prueba que no generen revictimización, salvo aquellas que sean estrictamente necesarias para la acreditación de los hechos que se investigan. Cuando fuere posible, siempre y cuando la persona en calidad de víctima así lo autorice de forma expresa, la entrevista será videograbada, dejando constancia de ello en el proceso.



5. **Intervinientes resolutores especializados**

Para garantizar un proceso de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género eficaz, la Universidad Santo Tomás, capacitará de forma periódica, al menos semestral, en materia de derechos humanos y perspectiva de género, a todas las personas intervinientes que tengan a su cargo la responsabilidad de realizar acciones de Fiscalía, Actuaría, Rectoría, Vicerrectoría, integrantes de la Comisión de Apelación, así como de Secretaría General y otros.

Consecuentemente, en los casos de denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación por género, todas las personas intervinientes encargadas de determinar responsabilidad contarán con conocimientos acreditados en derechos humanos y perspectiva de género. Adicionalmente, estarán dotadas de las facultades necesarias para asegurar el avance de la investigación de forma transparente, independiente e imparcial.

## C. Tipos de infracciones, definiciones, procedimientos aplicables y sanciones

En este punto se describen de forma general, los tipos de conductas constitutivas de infracción disciplinaria, entre las que se encuentran las de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como las sanciones asociadas a ellas, las cuales se deben ajustar -en cuanto a naturaleza y gravedad- a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes las cometan.

Es deber de cada integrante de la comunidad Tomasina conocer estas sanciones y para ello la tarea de socialización de la Política contemplará detalles sobre cómo se aplican, así como las actividades de difusión de las acciones de prevención.

Para efectos laborales, se aplica el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución, lo que implica, entre otras cosas, que:

- La clasificación de infracciones "menos graves", "graves" y "gravísimas" prevista en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa no tendrá aplicación para efectos laborales, materia en la cual la Institución clasifica las infracciones en armonía con la ley laboral, según lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- La consideración anterior también aplica en materia de agravantes y/o atenuantes, así como las sanciones que, por ejemplo, no incluyen en el ámbito laboral, la sanción de "suspensión".
- Respecto del nuevo ilícito de violencia ejercida por terceros en el ámbito laboral, incorporado como modificación del Código del Trabajo por la ley 21.643, se deben considerar como terceros también a los estudiantes que sean eventualmente denunciados por estas conductas, resultando aplicable en tales casos, el procedimiento de investigación contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## Tipos de infracciones, definiciones, procedimiento aplicable y sanciones:

### 1. Tipos de Infracciones

**1.1. Infracciones disciplinarias contempladas en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa (RDCE).**

**1.2. Infracciones laborales contempladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguro (RIOHS).**

**1.3. Infracciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género de carácter grave:**

Se consideran infracciones graves las siguientes:

a) Uso de lenguaje inapropiado, bromas o mofas sobre el sexo, género, identidad de género y orientación sexual de una o un miembro de la comunidad educativa.

b) Emitir expresiones o comentarios inapropiados con relación al aspecto o apariencia física, referidas a la identidad de género de cualquier persona miembro de la comunidad educativa, que resulten molestos para su receptor.

c) Realizar requerimientos, peticiones o insinuaciones de carácter sexual no deseada o no consentida por la persona que la recibe, sin que medie presión hacia su destinatario, ni cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

d) El contacto o acercamiento físico excesivo, deliberado y no solicitado ni consentido por la persona que lo recibe, efectuado sin connotación o intención sexual.

**1.4. Infracciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género de carácter gravísimo:**

Sin perjuicio de lo establecido en el RDCE y RIOHS sobre estas materias, se consideran como infracciones de carácter gravísimo, las siguientes:

a) Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (Acoso Sexual).

b) Cualquier agresión, física o verbal, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico (Violencia de Género).

c) Cualquier exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus ejemplos derechos como miembro de la comunidad educativa (Discriminación de Género).

d) Denunciar o atribuir infundadamente la realización de alguna forma de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género o de cualquier delito, respecto de cualquier integrante de la comunidad educativa o terceros con quienes pueda interactuar en su calidad de miembro de ésta.

## 2. Grados de participación en las infracciones disciplinarias

Quedan sujetos a responsabilidad disciplinaria las y los miembros de la Comunidad Educativa que:

a) Intervienen de una manera directa en la ejecución de los hechos constitutivos de alguna de las infracciones previstas en él;

b) Inducen a otra u otras personas a dicha ejecución; y/o

c) Facilitan medios o colaboran en la preparación, ejecución o encubrimiento de los hechos.

## 3. Agravante calificada contemplada en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa

En el caso de que cualquiera de las infracciones que contempla el Modelo de Investigación y Sanción se hubiere realizado con publicidad, es decir, utilizando cualquier forma de comunicación a terceras personas, será considerado como una agravante al momento de aplicar la sanción.

## 4. Procedimiento Aplicable y Sanciones

La investigación y las sanciones de las infracciones previstas en la presente Política al interior de la Universidad Santo Tomás serán instruidas y adoptadas en conformidad al procedimiento que corresponda, de acuerdo con las siguientes reglas:

**4.1 Como regla general** si una o un estudiante es denunciado por cualquier infracción de aquellas contempladas en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa, se aplicará el procedimiento y sanciones previstas en este. Por su parte, si en una investigación intervienen como denunciante y denunciado solamente personas vinculadas con la Institución a través de un contrato de trabajo, se aplicará el procedimiento y sanciones previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**4.2 Excepcionalmente**, en cumplimiento del deber de compatibilizar el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa con disposiciones contenidas en normas legales de carácter especial, se aplicarán las reglas de aplicabilidad de procedimiento de investigación y las sanciones descritas a continuación:

a) En el caso de personas con contrato de prestación de servicios a honorarios, se aplicará el procedimiento y sanciones contempladas en el presente reglamento y/o en su respectivo contrato; en caso de contravención entre ambos instrumentos, prevalecerá lo dispuesto en el contrato.

b) Si dentro de las personas intervinientes del proceso participa una o un estudiante en calidad de víctima o denunciado, y, por la otra, una persona vinculada a la institución mediante un contrato de trabajo, se aplicará el procedimiento contemplado en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa. Sin embargo, en caso de aplicarse medidas cautelares y de protección al trabajador, éstas se aplicarán en los términos previstos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, al igual que las sanciones.

c) Para efectos de lo dispuesto en la ley 21.369, sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Instituciones de Educación Superior, si la persona denunciada no pertenece a la comunidad educativa y es de aquellas que prestan servicios materiales o intelectuales o se encuentre en dependencias de la Institución al momento de la infracción, se aplicará el procedimiento contemplado en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa y las sanciones serán aquellas previstas o que correspondan a la naturaleza del respectivo contrato.

d) Finalmente, si dentro de las personas intervinientes del proceso participa una o un estudiante como denunciado de violencia en el trabajo y/o violencia de género, y una persona vinculada a la institución a través de un contrato de trabajo como víctima, se aplicará el procedimiento de investigación y medidas de resguardo contenidas en el Título VI del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución, no obstante, las sanciones aplicables a la o el estudiante serán aquellas contempladas en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa.

## 5. Sanciones

**5.1 En el caso de Estudiantes**: Las sanciones contenidas en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa dependen del carácter de las infracciones: menos graves, graves y gravísimas, según corresponda:

5.1.1 Amonestación por escrito.

5.1.2 Prohibición de representar a la Institución en actividades externas y pérdida de reconocimiento institucional de los cargos de representación estudiantil por un semestre académico.

5.1.3 Medida de reparación del hecho, aceptada por el sancionado, por escrito. (Bajo apercibimiento de ser aplicada la sanción superior)

5.1.4 Suspensión de toda actividad académica por un semestre académico.

5.1.5 Suspensión de toda actividad académica por dos semestres académicos sucesivos.

5.1.6 Expulsión.

Para estos efectos, el acoso sexual, violencia y discriminación de género siempre serán consideradas como infracciones "gravísimas" para todo efecto.

**5.2 En el caso de personas colaboradoras y Directivos/as con contrato de trabajo**: si en una investigación participan como denunciante y denunciada solamente personas vinculadas con la Institución a través de un contrato de trabajo, se aplicará el procedimiento y sanciones previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**5.3 En el caso de personas colaboradoras con contrato de honorarios**: será aplicable el procedimiento de investigación y sanciones contenidas en el Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa u otro, de acuerdo con lo que expresamente se contenga en su contrato de prestación de servicios a honorarios.

**5.4 En el caso del Personal de empresas que presten servicios en la Universidad Santo Tomás**: si entre las personas participantes del proceso se encontrare una o un estudiante como denunciante y la persona denunciada está vinculada contractualmente a empresas que prestan servicios en Santo Tomás, será aplicable el procedimiento contenido en el Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa y, para estos efectos, corresponderá aplicar las siguientes sanciones especiales, las que podrán elevarse o rebajarse dentro del mismo catálogo, en consideración a las atenuantes o agravantes que se configuren en el caso concreto:

- Prohibición temporal de acceso a recintos de la Institución de la persona (funcionario/a) considerada como culpable de conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género en virtud del presente Modelo (sanción base).

- Reemplazo inmediato de la persona (funcionario/a) considerada culpable de conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género en virtud del presente Modelo (sanción agravada).
- Multa a la empresa, de un 10% del valor del total del contrato, en caso de incumplimiento de cualquiera de las dos medidas anteriores (sanción accesoria).
- Término del contrato de prestación de servicios, en caso de incumplimiento de cualquiera de las medidas precedentes (sanción accesoria).

Sin embargo, si la persona denunciante es vinculada contractualmente a empresas que prestan servicios en la Universidad Santo Tomás y la o las personas denunciadas estás vinculadas a la Institución a través de un contrato de servicios a honorarios o contrato de trabajo, se aplicará lo dispuesto en el numeral anterior.

## 6. Responsabilidad Civil, Penal y/o Administrativa

Las sanciones señaladas en el literal anterior son independientes de la responsabilidad civil, penal y/o administrativa que se deriven de los hechos investigados, según lo establecido en el Código Penal o en leyes generales o especiales.

Por su parte, la decisión de iniciar o no las investigaciones en conformidad a las reglas establecidas en la Política es independiente de las denuncias que puedan ser interpuestas por representantes de la Universidad Santo Tomás ante el Ministerio Público, en los casos de denuncia obligatoria previstos en el Código Procesal Penal u otras leyes especiales.

Asimismo, en el evento que una o un miembro de la comunidad Santo Tomás sea víctima de las conductas sancionadas en esta Política por parte de una tercera persona en el marco de actividades académicas, de investigación o de extensión, desarrolladas en un recinto o dependencia ajena a la Universidad Santo Tomás donde se ejecuten actividades desarrolladas o patrocinadas por esta (por ejemplo, centro de prácticas), y sin perjuicio de las acciones civiles, penales y/o administrativas que la propia víctima puede ejercer, corresponderá a la o el representante legal de la Universidad Santo Tomás comunicar la ocurrencia de estos hechos a la jefatura superior de la entidad administrativa o comercial donde ocurrieron, para que adopte las medidas legales o de normativa interna que puedan corresponder. Lo anterior es sin perjuicio de las medidas académicas, de protección y de apoyo a las víctimas consideradas en la presente Política.



### 7. Ejemplos de conductas sancionadas por la presente Política

A modo de ejemplo son consideras conductas impropias de una sana convivencia todas las agresiones físicas o verbales entre miembros de la comunidad educativa, faltas de respeto, conductas discriminatorias por religión, raza, condición o cualidades físicas o intelectuales, actos difamatorios de otras personas que integran la comunidad educativa o de la propia Institución, faltas de honestidad en la rendición de evaluaciones, entre otros casos.

En el ámbito del acoso sexual, violencia y discriminación de género, se considera ilícito, por ejemplo: realizar bromas inapropiadas, comentarios sarcásticos o maliciosos, burlas, insultos, relacionados con el aspecto físico u orientación sexual de la persona, intimidar o invisibilizar a otra personas a través de comentarios de género o del aspecto físico, tomar fotografías del cuerpo de otra u otras personas sin consentimiento, generar contacto físico no consentido con otras personas, realizar humor sexista o insinuaciones sexuales indeseadas, usar lenguaje o publicidad sexista, entre otras situaciones.

## D. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación

A fin de proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación, la Universidad Santo Tomás ha implementado ciertas medidas, las cuales se podrán adoptar por solicitud de la víctima o decretarse de plano por la Institución. En todo caso, para decretar cualquier medida de apoyo y/o reparación a las víctimas, la autoridad que las decrete debe contar con informe favorable de Secretaría General.

También se podrán decretar estas medidas respecto de las y los miembros de la comunidad Santo Tomás que tengan la calidad de víctimas por alguna de las infracciones contempladas en la presente Política, aún en situaciones que la Institución no tiene competencia para investigar y sancionar, en la medida que exista, al menos, indicio fundado acerca de la existencia del hecho denunciado. En estos casos, la aplicación de estas medidas será solicitada por la o el Rector de la sede respectiva y autorizada por la Secretaría General.

Las medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación son las que se indican a continuación:

### 1. Medidas de Protección o Cautelares

Durante el curso de la investigación preliminar y la etapa acusatoria, las personas intervinientes podrán solicitar a la autoridad que ha instruido la investigación la aplicación de medidas cautelares cuando sean necesarias para garantizar el éxito de la investigación o para proteger a una o más personas intervinientes del proceso.

La aplicación de medidas cautelares requiere informe previo de la Secretaría General de la Institución o de la Vicerrectoría de Personas, según corresponda, salvo en el caso de denuncia por delitos de carácter sexual contra menores de edad, en los que la medida deberá adoptarse con efecto inmediato, según lo previsto en el Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa y de medidas cautelares decretadas por tribunales de justicia, las que deberán implementarse por la Rectoría de la sede apenas sean notificadas a la Institución por el tribunal respectivo.

En el caso de investigaciones conducidas por la Vicerrectoría de Personas, será esta Unidad la encargada de disponer de las medidas de resguardo, previa solicitud y proposición de la o el investigador respectivo, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, y atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, a pesar de existir hechos en los que la Institución carece de competencia para investigar y/o sancionar administrativamente lo que corresponda (por ejemplo, cuando se trata de delitos u otros ilícitos cometidos fuera de sus dependencias o de actividades que desarrolla o patrocina), si existe riesgo sobre la persona de una o un miembro de la comunidad educativa, la Institución podrá tomar en consideración tal circunstancia para adoptar medidas de protección o resguardo de los involucrados, cuando la ley así lo disponga. (Por ejemplo, en materias de acoso sexual, violencia o discriminación de género).

### 2. Revisión

Tanto la persona denunciada como la denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas cuando considere que éstas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron, a través del recurso de revisión contemplado en el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa o de acuerdo con lo señalado en el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

### 3. Enunciación

Las medidas de protección o cautelares -según corresponda- incluirán, sin que la enunciación sea taxativa:

a) Reubicación del puesto de trabajo, dando prioridad a la persona denunciante, cuando ello sea posible.
b) Prohibición de contacto directo dentro de las dependencias o actividades desarrolladas o patrocinadas por la Institución, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
c) Ajuste de calendario de evaluaciones, dando prioridad a la persona denunciante.
d) Extensión de plazos para re-corrección de evaluaciones.
e) Cambio de curso o sección, dando prioridad a la persona denunciante, cuando sea posible.
f) Anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestre fuera del plazo establecido en el calendario académico.
g) Cambio de profesional de supervisión de práctica y/o de tesis, dando prioridad a la persona denunciante.
h) Cambio de lugar de práctica, dando prioridad a la persona denunciante.
i) Anulación o suspensión total o parcial de la práctica.
j) Suspensión temporal de actividades académicas.

En caso de que la persona denunciante y la persona denunciada compartan una única sección en una asignatura o área de trabajo, según corresponda, se procurará definir medidas que resguarden la dignidad y derechos de la o las personas afectadas y que no alteren la calidad del proceso formativo o de sus funciones laborales o profesionales.

### 4. Información

Las medidas de protección y/o cautelares instruidas, serán informadas a quien tenga competencia para asegurar su cumplimiento. Luego, todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de las partes involucradas.

### 5. Incumplimiento

El incumplimiento de una medida de protección y/o cautelar podrá conducir a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del reglamento que corresponda aplicar, según se trate de estudiantes o personas colaboradoras de la Institución. Tratándose de personas prestadoras de servicios a honorarios, su infracción se considerará un incumplimiento de los deberes establecidos en el contrato.

### 6. Extensión de las medidas

Una vez concluido el procedimiento, deberán cesar las medidas de protección y/o cautelares que se hayan decretado, sin perjuicio de otras acciones que la Institución pueda adoptar en el ejercicio de las facultades de administración que le competen como empleadora.

Excepcionalmente, cuando la naturaleza de los hechos denunciados, las condiciones de las partes, el riesgo que representa para la convivencia lo hagan recomendable, o bien, cuando sea expresamente solicitado por alguna de las partes, la autoridad que las haya decretado, previo informe de Secretaría General, podrá determinar la mantención de las medidas de protección una vez concluido el procedimiento, o proponer otras, indicando específicamente la forma en que éstas deberán llevarse a efecto y su duración, resguardando siempre la dignidad y derechos de las personas afectadas, cuidando no alterar la calidad del proceso formativo y evitando establecer cargas desiguales entre las partes involucradas.

## 7. Medidas de apoyo y/o reparación

En la decisión final que ponga término al procedimiento de investigación instruido con ocasión de las infracciones que contempla la presente Política, se podrá decretar una o más de las siguientes medidas de apoyo y/o reparación a las víctimas:

a) Otorgar orientación, acompañamiento y apoyo, sean éstas de carácter psicológico, de salud, social y/o jurídico. Estas acciones de atención y seguimiento podrán ser otorgadas por la misma Institución o a través de convenios o contratos que ésta suscriba, en la forma en que en dichos instrumentos se señale.

b) Efectuar la derivación al acompañamiento a través de convenios con organismos especializados, cuando así se determine. Este acompañamiento operará siempre que la persona lo desee. La presentación de una denuncia de conformidad a lo establecido en la Política constituirá un requisito para acceder a los servicios de apoyo y orientación disponibles.

c) Realizar acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.

d) Aplicar una estrategia de intervención tendiente a restablecer el entorno en que se encontraba la víctima antes de la infracción contemplada en la Política.

e) Decretar iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en la Institución, ya sea respecto de la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudios.

Las medidas podrán ser propuestas por las y/o los propios intervinientes o bien, decretarse de plano por la Institución. En todo caso, para decretar cualquier medida de apoyo y/o reparación a las víctimas, la autoridad que las decrete debe contar con informe favorable de Secretaría General o de la Vicerrectoría de Personas en el evento que corresponda.



También se podrán decretar estas medidas respecto de miembros de la comunidad Santo Tomás que tengan la calidad de víctimas por alguna de las infracciones contempladas en la Política, aún en situaciones en que la Institución no tiene competencia para investigar y sancionar, en la medida que exista, al menos, un indicio fundado de la existencia del hecho denunciado. En estos casos, la aplicación de estas medidas será solicitada por la Rectoría de la sede respectiva y autorizada por Secretaría General o por la Vicerrectoría de Personas, en el evento en que se trate de una persona colaboradora de la Institución.

## E. Reserva de las denuncias y de la investigación

Las denuncias por las infracciones establecidas en la Política, así como la totalidad del expediente respectivo, deberán ser tratadas de forma reservada, siendo compatibles con el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y garantía tanto del debido proceso como, al mismo tiempo, del resguardo de las víctimas y de evitar la revictimización.

Por su parte, todas las personas que debido a su cargo intervengan en esta etapa tienen la obligación de mantener la **confidencialidad** respecto de los hechos de los que tomen conocimiento debido a sus funciones.

La infracción a cualquiera de los incisos precedentes constituirá una infracción disciplinaria sancionada de acuerdo con lo establecido en el respectivo Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como en el contrato de prestación de servicios a honorarios, según corresponda.

Sin perjuicio de lo antes señalado, no constituyen infracción al deber de confidencialidad la entrega de información del expediente a la Dirección del Trabajo, la ordenada por los tribunales ordinarios de justicia u otra autoridad facultada legalmente para aquello, el acceso al expediente efectuado por una o un interviniente en el marco de su derecho a defensa, el envío de un expediente o denuncia a Secretaría General u otra Unidad competente para realizar análisis técnico de ellas, la derivación de información de una sanción o medida cautelar, de protección o reparación a otras Unidades académicas o administrativas de la Institución competentes para su aplicación, la entrega de información estadística de las denuncias e investigaciones (esto es, información general, sin asociación a datos personales).

## F. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines

A fin de facilitar el proceso de denuncia y, de esta manera, procurar que éstas sean gestionadas e investigadas, adecuada y oportunamente, la Universidad ha implementado medidas que permitan identificar cómo se realiza, presenta, analiza y registra una denuncia, cuáles son los canales institucionales de denuncia, quién es la autoridad competente para instruir la investigación y el procedimiento de remisión, entre otras materias que se detallan a continuación:

### 1. Denuncia

Cualquier persona, sea o no miembro de la comunidad Santo Tomás, podrá denunciar cualquier hecho que revista los caracteres de infracción a la Política. La denuncia deberá realizarse de manera escrita o por la vía electrónica habilitada en el "Canal único de denuncias" (https://www.santotomas.cl/canal-unico-denuncias-iest/), o el que lo sustituya, utilizando el formulario creado para tal efecto, el cual debe indicar:

a) Identificación de la persona denunciante y de la persona contra la que se presenta la denuncia y, si corresponde, el cargo que ocupa dentro de la Institución y su dependencia jerárquica.

b) Correo electrónico personal o institucional de la persona denunciante, para efectos de contactos y notificaciones.

c) Un relato breve del o de los hechos denunciados, precisando fecha y lugar en que ocurrieron.

d) Lista de testigos y descripción de los medios de prueba con los cuales cuenta la persona denunciante, si los tuviere.

e) Firma de la persona denunciante o aceptación de los términos y condiciones del formulario electrónico, según corresponda.

**En materia disciplinar en general**, recibida una denuncia en forma escrita o verbal, ante cualquier persona colaboradora académico o administrativo, éste deberá indicar a la persona denunciante el canal habilitado al efecto por la institución para efectos de ingresar su denuncia. En el caso que la o el estudiante se encuentre imposibilitado de presentar la denuncia en los términos descritos, la persona que la recibe la denuncia será responsable de hacerlo.

**No se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyo ante organismos o unidades institucionales, salvo que la persona manifieste de manera expresa, su voluntad de activar, mediante dicho relato, los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.**

**En materia laboral**, las denuncias deberán ser presentadas ante las personas señaladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda

## 2. Presentación, Análisis y Registro de Denuncias

Una vez que la denuncia sea recibida, deberá ser analizada por el Área Jurídica de la Secretaría General de la Institución, quien, dentro del plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de antecedentes, los analizará y recomendará a la Rectoría de Sede u otra autoridad competente, a través de un informe escrito, el inicio o no de una investigación o la adopción de otra medida prevista en el presente reglamento, de acuerdo con el mérito de los hechos denunciados.

Si la denuncia trata de hechos respecto de los cuales el Reglamento de Disciplina de la Comunidad Educativa no resulta aplicable o la Institución carece de competencia para investigar o sancionar, el Área Jurídica lo informará a la casilla de correo electrónico de la persona denunciante, si tal información está disponible.

En los casos en que la denuncia no cumpla con uno o más de los requisitos establecidos en los incisos precedentes, o de los antecedentes presentados no es posible tener claridad de los hechos y/o de las personas involucradas, se podrán devolver a quien denuncia los antecedentes, otorgando un plazo de tres días hábiles para complementar la información. En caso de ser subsanada la situación, en tiempo y forma, la denuncia será acogida a tramitación de acuerdo con las reglas del presente párrafo; de lo contrario, será declarada inadmisible y archivada hasta contar con nuevos antecedentes que permitan superar el problema.

El Área Jurídica de Secretaría General contará con un sistema de registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento de investigación, consignando en tal registro el estado actualizado de cada una y las razones de su término, según corresponda.

Aquellas personas que intervienen en la recepción de la denuncia, su análisis y registro deben mantener la reserva de su contenido, intervinientes u otras personas mencionadas en la investigación.

## 3. Denuncia anónima o con reserva de identidad

La Institución podrá, excepcionalmente, iniciar una investigación respecto de una denuncia anónima o en la que se ha solicitado reserva de identidad, cuando cumpla con los siguientes requisitos:

1. Quien solicita el anonimato o la reserva de identidad debe ser testigo directo de la comisión de un hecho ilícito (sea infracción o delito), cometido en dependencias de la Institución o respecto de los cuales esta última tenga competencia disciplinaria.
2. Identificación de la víctima y de la persona denunciada.
3. Descripción completa de los hechos que son objeto de la denuncia.
4. Indicación de un correo electrónico de contacto.

En el caso que la persona denunciante anónima o con reserva de identidad sea la propia víctima de los hechos denunciados, en forma previa al inicio de la investigación, se requerirá la autorización de la persona denunciante para revelar su identidad. En caso de tratarse de infracciones gravísimas de este reglamento, la Institución podrá prescindir de tal autorización e investigar.

En cualquier caso, el anonimato o reserva de identidad solo podrá extenderse por el período de investigación

preliminar. A partir de la formulación de cargos, la persona a quien se le formulen tendrá derecho a conocer, al menos, la identidad de la víctima, en cumplimiento a lo dispuesto en la legislación chilena sobre derecho a defensa y debido proceso.

### 4. Denuncia de terceros y revictimización en situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género

A fin de evitar situaciones de revictimización, en caso de efectuarse denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género por personas distintas a la víctima, se deberá registrar en el expediente de investigación:

- La constancia de haber informado a la(s) víctima(s) que ha sido presentada una denuncia que les involucra;
- La constancia de haber consultado su conformidad respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución; y
- La disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación que correspondan, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

### 5. Uso de los canales Institucionales de Denuncia

La Universidad Santo Tomás, considerando la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, promueve el uso de los canales formales para presentar denuncias al amparo de la Política y declara que toda manifestación de denuncia y/o repudio público contra una persona o grupo, realizados por medios distintos a dichos canales formales dispuestos por la Institución no constituyen un mecanismo idóneo para la solución de este tipo de conflictos al interior de la comunidad educativa, generando este tipo de hechos responsabilidades jurídicas de naturaleza administrativa, civil o penal, según corresponda al caso.

### 6. Autoridad Competente para instruir la Investigación

Corresponderá a la o el Rector de la sede en que han ocurrido los hechos denunciados instruir la correspondiente investigación. No obstante, si los hechos denunciados involucran a personas de distintas sedes, la autoridad competente para instruir la Investigación será la o el Rector Nacional, previa propuesta de la o del Secretario General.

### 6. Principio de Oportunidad

La Rectoría de la sede o Rectoría Nacional, según lo previsto en el artículo 44 del Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa, podrá no iniciar una investigación u ordenar el término de aquella iniciada, por aplicación del principio de oportunidad, cuando se trate de hechos que no comprometan gravemente el interés de la Institución ni exista perjuicio a la persona denunciante o terceros, o hayan ocurrido hace más de 6 meses desde la fecha de la denuncia.

En el caso de denuncia por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género deberá ser puesta en conocimiento de la autoridad correspondiente a la mayor brevedad posible, dentro del plazo fatal de 2 años, contados desde el último hecho constitutivo de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria de género o acoso laboral por motivos de género.

### 7. Designación de Fiscal especializado

Corresponderá a la autoridad que haya instruido la Investigación designar a un o una Fiscal, quien será una o un Abogado del Área Jurídica de la Institución. Según la gravedad de los hechos denunciados, la especialidad de la materia, inhabilidad o imposibilidad sobreviniente de la Fiscalía o razones de administración interna se podrá disponer que la o el Fiscal y/o su Actuario o Actuaria sea una o un abogado o persona externa a la Institución.

En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia y discriminación por género, la o el Fiscal deberá contar con conocimientos acreditados en derechos humanos y perspectiva de género.

### 8. Procedimiento: (Remisión)

El procedimiento de investigación y determinación de responsabilidad por conductas definidas en la presente Política se tramitará de conformidad a las reglas establecidas en el Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa o el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda. En el caso del primero, se contemplan las siguientes etapas:

1. **Admisibilidad de la denuncia**, cuya finalidad es analizar una denuncia e informar a la autoridad que instruye la investigación acerca de su admisibilidad, la competencia disciplinaria de la Institución, aplicabilidad de la presente normativa, la necesidad de complementar información, la posible ocurrencia de delitos, recomendar la aplicación de medidas cautelares o informar cualquier otro aspecto jurídico asociado al caso.
2. **Investigación preliminar**, que aplica cuando la denuncia ha sido declarada admisible y tiene como objeto investigar y recabar aquella información necesaria para establecer la efectividad de los hechos denunciados y si estos son constitutivos de infracción al presente reglamento.
3. **Acusación,** que se inicia con la resolución que formula cargos a algún miembro de la Comunidad Educativa en atención a los hechos recabados en la fase anterior.
4. **Descargos y prueba**, que considera la oportunidad de quien ha sido acusado para formular sus descargos y aportar o refutar la prueba aportada por los intervinientes, todo lo anterior en la Audiencia Única programada al efecto.
5. **Medidas para mejor resolver**, de aplicación eventual, con posterioridad a la Audiencia Única de Descargos y Prueba, cuando se solicitan diligencias probatorias por parte del investigado o sean dispuestas por el Fiscal para una mejor resolución del caso.
6. **Dictamen**, que es la resolución que contiene conclusiones emitidas por el Fiscal sobre la investigación, descargos y prueba recabada, y que entregará al Rector de la Sede o la Comisión de Primera Instancia, según corresponda.
7. **Sentencia**, expresada a través de resolución fundada que absuelva, sancione o sobresea.
8. **Recursos**, si fueren interpuestos.

### 8. Aplicación Supletoria)

En todo lo no regulado expresamente por el Reglamento de Disciplina de la comunidad educativa o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Santo Tomás para las respectivas investigaciones o sanciones, se aplicará el presente Modelo de Investigación y Sanción.

## D. Garantía de acceso y defensa de las o los intervinientes

Las denuncias por las infracciones establecidas en la Política, así como la totalidad del expediente respectivo, deberán ser tratadas de forma reservada, siendo compatibles con el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y garantía tanto del debido proceso como, al mismo tiempo, del resguardo de las víctimas y de evitar la revictimización.






# ANEXOS



# ANEXO 1:
# De las Unidades Responsables

### Comité Nacional de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

El Comité Nacional CEDI es el órgano a cargo de la coordinación, información, orientación y generación de acuerdos para la adecuada implementación y revisión de la Política a nivel nacional, directamente o a través de los Comités de sedes, en lo referido al Modelo de Prevención.

Este Comité es el responsable de implementar los planes protocolos y reglamentos sobre la materia, de la promoción al interior de la Institución de la sana convivencia, igualdad de género y un ambiente seguro y libre de discriminación y violencia y la inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia.

Para efectos administrativos, el Comité Nacional dependerá de la Rectoría Nacional y estará conformado por las siguientes personas:

- Un Representante de la Vicerrectoría de Estudiantes y Vinculación con el Medio.
- Director/a Nacional de Formación e Identidad.
- Director/a Nacional de Asuntos Estudiantiles.
- Un Rector/a de sede designado por la Rectoría Nacional, entre quienes lideren las sedes de la macrozona norte.
- Un Rector/a de sede designado por la Rectoría Nacional, entre quienes lideren las sedes de la macrozona centro.
- Un Rector/a de sede designado por designado por la Rectoría Nacional, entre quienes lideren las sedes de la macrozona sur.
- Un Decano/a.
- Director/a General Académico/a.
- Director/a de Personas.

- Coordinador/a Nacional de Inclusión.
- Secretario/a ejecutivo/a del Comité Nacional CEDI.

Las personas en los cargos de Rectorías de sede y en los cargos de Decanato que integren el Comité Nacional CEDI serán designados anualmente por la Rectoría Nacional, pudiendo serlo en forma indefinida. La designación deberá ser comunicada a la Secretaría Ejecutiva del Comité para los fines pertinentes.

La o el Director Nacional de Asuntos Estudiantiles será responsable de elevar a esta instancia las inquietudes y requerimientos manifestados por las y los estudiantes en las distintas sedes del país. En el mismo sentido, será responsabilidad de la o el Director de Personas elevar a esta misma instancia, las inquietudes y requerimientos manifestados por las y los colaboradores de la Institución.

Las personas que integren el Comité Nacional contarán con preparación en perspectiva de género y derechos humanos, y actuarán de acuerdo con lo señalado en la presente Política en la Sección cuarta: Modelo de Prevención, letra D. Capacitación de autoridades, personal académico y administrativo.

El Comité Nacional será liderado y presidido por una o un Presidente, elegido por mayoría absoluta de las y los miembros integrantes del Comité, quien durará un año en su cargo, pudiendo ser reelegida/o.

En ausencia de la persona que preside el Comité Nacional, será reemplazada por otra u otro miembro designado entre las y los integrantes del Comité, que se hallen presentes. El Comité Nacional contará con una Secretaría Ejecutiva permanente, recayendo este cargo en la o el Jefe de Gabinete.

Adicionalmente, el Comité Nacional contará con una o un Coordinador cuyas principales funciones serán: coordinar y monitorear las actividades planificadas por el Comité, colaborar en la articulación de los equipos involucrados en las acciones propias del Comité Nacional, elaborar reportes de avance y resultados sobre las acciones e iniciativas en materia de equidad de género, diversidad e inclusión que permitan dar cuenta de la existencia de mecanismos y procesos dirigidos a promover y consolidar estas materias en la cultura institucional y colaborar en el diseño e implementación de una estrategia comunicacional que facilite la difusión de la presente Política. La Coordinación del Comité Nacional, dependerá jerárquicamente de la Secretaría Ejecutiva del Comité Nacional.

Además de las funciones generales referidas al Modelo de Prevención, descritas en la presente Política, el Comité Nacional tendrá las siguientes funciones específicas:

1. Asegurar la adecuada implementación de la presente Política Integral, con especial énfasis en la sana convivencia y los Modelos de Prevención y de Investigación y sanción.
2. Realizar seguimiento de las acciones comprometidas, velar por que efectúen las mejoras que sean necesarias y determinar su actualización cuando corresponda, a la luz de los diagnósticos y procesos evaluativos realizados a la Política, respetando los principios de participación, paridad y equidad de género.
3. Velar por el cumplimiento oportuno de los compromisos asumidos por la Institución y las obligaciones establecidas en la materia.
4. Generar espacios y lugares libres de discriminación y violencia de género en la comunidad Santo Tomás a través de la capacitación, comunicación y difusión de la política y de los elementos que la componen.
5. Promover prácticas docentes con enfoque de género y diversidad sexual.
6. Velar por una adecuada implementación de las acciones necesarias en materia de inclusión de personas con discapacidad y neurodivergentes.
7. Cualquier otra función que se le asigne por Normativa o interés Institucional.

El Comité sesionará ordinariamente a lo menos 2 veces al año y extraordinariamente cada vez que sea necesario para los fines institucionales, en todos los casos previa convocatoria de la presidencia y dejando constancia de los acuerdos estipulados a través de las correspondientes actas.

Las sesiones podrán realizarse de manera presencial o remota. A las sesiones del Comité se podrá invitar a personas colaboradoras de la Institución o terceras personas expertas en las temáticas que se analicen, quienes participarán sólo con derecho a voz.

De cada una de las reuniones del Comité deberá levantarse un acta en donde quede constancia de los temas abordados, la respectiva discusión y el acuerdo tomado en relación con el mismo. La redacción de la mencionada acta queda a cargo de la Coordinación del Comité Nacional.

Además, la Secretaría Ejecutiva será responsable de la composición del Comité, velando porque las designaciones/votaciones se efectúen en tiempo y forma.

Para efectos de dar cumplimiento a sus funciones y lograr una aplicación homogénea a nivel nacional, el Comité deberá operar en estrecha comunicación con los Comités de sedes. Corresponderá a la Secretaría Ejecutiva y a la coordinación nacional articular y hacer efectiva esta comunicación entre las sedes y el nivel nacional.

### Comités de sedes

En cada una de las sedes existirá un **Comité de Convivencia, Equidad de género, Diversidad e Inclusión (CEDI)** que tendrá como propósito la promoción de la sana convivencia, la igualdad de género y un ambiente libre de discriminación y violencia, al interior de la sede, favoreciendo la inclusión, en cada uno de los procesos, velando porque se den las condiciones adecuadas para el bienestar de todas y cada una de las personas que integran la comunidad Santo Tomás.

Cada Comité de sede está conformado por los siguientes integrantes:

- Rector/a de la sede.
- Director/a de Administración y Operaciones. (DAO)
- Director/a Académico. (DA)
- Director/a de Asuntos Estudiantiles. (DAE)
- Director/a de Formación e Identidad. (DFI)
- Director/a de Admisión.
- Director/a del Centro de Aprendizaje.
- Una persona integrante del Comité Paritario de la sede, designado por la Rectoría de la sede.
- Un/a docente designado/a por el/la Rector/a de sede.
- Un/a estudiante elegido/a mediante votación por las y los delegados de curso.

La o el docente será designado anualmente por la Rectoría de la sede, pudiendo serlo de forma indefinida. La o el estudiante será elegido anualmente, pudiendo tener reelección indefinida, en tanto mantenga vigente su calidad de estudiante. La designación deberá ser comunicada a la DAE para los fines pertinentes.

Los comités de sedes actuarán en concordancia con los lineamientos establecidos por el Comité Nacional CEDI, quien le otorga las siguientes funciones:

1. Colaborar con el Comité Nacional CEDI en la implementación de la presente Política Integral a nivel de sede, velando por la correcta ejecución de todas aquellas medidas que signifiquen un compromiso institucional asumido en la materia.

2. Poner en conocimiento del Comité Nacional CEDI los requerimientos especiales, así como todas aquellas inquietudes y problemáticas relacionadas con la presente política y contribuir a la difusión de buenas prácticas que puedan ser implementadas a nivel nacional.

3. Velar por que la sede cuente con la infraestructura y con las medidas de seguridad que garanticen que esta sea un lugar seguro y favorable para la inclusión. En este sentido, implementará las medidas de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género que la institución apruebe.

4. Planificar e implementar, con las unidades que correspondan, la ejecución de actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

5. Apoyar la ejecución de programas de capacitación y especialización destinados a autoridades, colaboradores y colaboradores, académicos y académicas de la sede, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género.

6. Asegurar el cumplimiento de los mecanismos de apoyo, protección y reparación que se hayan hecho efectivos a algún miembro de la comunidad educativa de la sede, en virtud de las investigaciones que se llevaren a cabo.

7. Desarrollar en la sede el proceso de admisión de personas con discapacidad y neurodivergentes, considerando la implementación de los ajustes necesarios, tanto en aspectos académicos como de infraestructura.

El Comité de sede es liderado y presidido por la o el Rector de la sede, en su ausencia, es presidido por la o el Director Académico. En ausencia de este último será presidido por otra u otro miembro designado entre los integrantes del Comité que se hallen presentes.

El Comité de sede debe sesionar a lo menos una vez por semestre. En caso de ser necesario, se harán sesiones adicionales.

Las sesiones podrán realizarse de manera presencial o remota y se podrá invitar a colaboradoras o colaboradores de la Institución o terceras personas expertas, quiénes participarán con derecho a voz.

De cada una de las reuniones del Comité deberá levantarse un acta en donde quede constancia de los temas abordados, la respectiva discusión y el acuerdo tomado en relación con el mismo. La redacción de la mencionada acta queda a cargo de la o el Director de Formación e Identidad de la sede respectiva. Una vez redactada el acta, deberá ser firmada por todos los presentes y será puesta a disposición del Comité Nacional CEDI para su conocimiento.

Además de la redacción del acta, en los términos mencionados, la o el Director de Formación e Identidad de la sede será el responsable de la composición del Comité, velando porque las designaciones/votaciones se efectúen en tiempo y forma.

Para tratar temas de Inclusión el Comité de sede podrá contar con un **Subcomité de Inclusión**, que estará integrado por la o el Director de Admisión y la o el Director del Centro de Aprendizaje, pudiendo convocar en forma adicional a las colaboradoras o colaboradores de la Institución que cuenten con conocimientos especializados y que contribuyan el desarrollo de la temática en la sede. Dicho subcomité podrá sesionar según los intereses y necesidades de la propia sede, recomendando que en cada sesión se levante un acta de los principales temas y/o actividades abordadas.

El Subcomité estará a cargo del seguimiento de la Política en materia de inclusión, de realizar el levantamiento de las necesidades de las y los estudiantes para establecer los apoyos requeridos, y participar en el proceso de admisión de las y los estudiantes con discapacidad, entre otros aspectos.

La sede podrá crear otros Subcomités relacionados con esta Política integral, si así lo requiere.

### Secretaría General

La Unidad encargada de implementar el Modelo de Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Política es la ***Secretaría General***, la que, directamente o través de su Área Jurídica, y dentro del procedimiento contemplado en el ***Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria***, será responsable de:

a Coordinar la actuación conforme a Derecho de todas las personas intervinientes en investigaciones relacionadas con la infracción a la Política, las cuales se instruirán de acuerdo con el procedimiento y sanciones previstos en el **Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria**. En caso de ser aplicable el **Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad** de la Institución, será la responsable de derivar los antecedentes a la Vicerrectoría de Personas para los fines correspondientes.

b) Velar por la correcta y oportuna aplicación de medidas cautelares, de protección y reparación a las víctimas en las investigaciones disciplinarias.

c) Asegurar el respeto irrestricto a las normas del debido proceso y de los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, pudiendo para estos efectos, solicitar traer a la vista todos los expedientes.

d) Levantar e identificar problemas recurrentes durante el desarrollo de los procesos, sugiriendo propuestas de mejora a la Unidad que corresponda, en función de su análisis.

e) Elaborar y presentar un informe anual, que sistematice las acciones llevadas adelante desde su rol, las principales conclusiones y las sugerencias con respecto a la aplicación del Modelo de Investigación y Sanción previsto en la Política, a fin de hacer las mejoras que se requieran a la luz de los hallazgos presentados e informar a la comunidad aquello que sea de interés.

f) Velar por la mejora continua de los procedimientos de investigación, sanción, promoción y/o prevención de la discriminación y violencia sexual y/o de género establecidos en la Política.

El procedimiento previsto en el **Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria** contempla dos instancias:

**i. Un Primera instancia:** a cargo de la autoridad Unipersonal de Rectoría de la sede, por regla general (y excepcionalmente, a cargo de la o el Rector Nacional y/o la o el Contralor), con la intervención de un/a Fiscal, un/a Actuario/a y, eventualmente, un/a Defensor/a Estudiantil.

**ii. Una Segunda instancia:** a cargo de la Comisión de Apelación, integrada por la Vicerrectoría de Personas, la Vicerrectoría de Administración y Finanzas y la Vicerrectoría Académica, de Investigación y Postgrado.

En caso de que deba aplicarse el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**, producto de la intervención o participación en hechos y/o en la investigación respectiva de personas que tengan un vínculo laboral con la Institución, será la Vicerrectoría de Personas la responsable de implementar el Modelo de Investigación y Sanción de la Política. Y en el marco del procedimiento contemplado en el mencionado Reglamento, será responsable de:

a) Coordinar la actuación conforme a Derecho de la totalidad de las personas intervinientes en investigaciones relacionadas con la infracción a la Política, las cuales se instruirán de acuerdo con el procedimiento y sanciones previstos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

b) Velar por la correcta aplicación de medidas cautelares, de protección y reparación a las víctimas en las investigaciones.

c) Asegurar el respeto irrestricto a las normas del debido proceso y de los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, pudiendo, para estos efectos, solicitar traer a la vista todos los expedientes.

d) Levantar e identificar problemas recurrentes durante el desarrollo de los procesos, sugiriendo propuestas de mejora en función de su análisis.

e) Elaborar y presentar un informe anual, que sistematice las acciones llevadas adelante desde su rol, las principales conclusiones y las sugerencias con respecto a la aplicación del Modelo de Investigación y Sanción previsto en la Política, a fin de hacer las mejoras que se requieran a la luz de los hallazgos presentados e informar a la comunidad aquello que sea de interés.

f) Velar por la mejora continua de los procedimientos de investigación, sanción, promoción y/o prevención de la discriminación y violencia sexual y/o de género establecidos en la Política.

Todas las personas descritas anteriormente deberán contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género y, para efectos de las investigaciones instruidas en el marco de la Política, ejercerán su función con independencia del rol o estamento al cual pertenezca dentro de la Institución.





## ANEXO 2:

# Mecanismos de sana convivencia, prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género

### 1. Recomendaciones generales para prevenir las conductas reguladas en esta Política:

a) Dar un trato respetuoso a todas y todos quienes integran la comunidad, con independencia de su cargo o rol.

b) Dirigirse a, y entre las y los miembros de la comunidad, por su nombre propio o por términos de cortesía (p.e Sr., Srta., Profesor, Profesora, etc.), evitando apodos o sobrenombres.

c) Cada vez que se presente en un lugar o frente a alguien, sea interno o externo, saludar como mínima muestra de cortesía.

d) Utilizar siempre un lenguaje verbal y no verbal (volumen de voz, posturas y gestos) apropiados a la situación, que faciliten la comunicación y buenas relaciones entre las personas.

e) En caso de requerir hacer observaciones o críticas, hacerlas en forma constructiva, respetando la dignidad de la otra persona y en privado. Una crítica constructiva se enfoca a describir las conductas o resultados que es necesario mejorar, sin calificar a la persona en una forma que pueda resultar ofensiva y dirigida principalmente a encontrar la mejor forma de solucionar la situación para que no vuelva a repetirse.

f) Hacer solicitudes de forma correcta, usando un lenguaje verbal, escrito y no verbal que facilite la comprensión y proteja la calidad de la relación.

g) Evitar contacto físico deliberado, inapropiado o innecesario, entendiendo que nadie tiene obligación de

someterse fuera de su voluntad. El contacto físico indispensable, en el marco del desarrollo de actividades académicas y/o laborales, debe ser consultado y consensuado entre las personas.

h) Evitar manifestaciones amorosas y/o sexuales exageradas en público, procurando que estos actos no resulten ofensivos a los demás.

i) Ceder el lugar o espacio a personas con discapacidad, tercera edad, embarazadas y quienes tengan a su cuidado niñas y/o niños pequeños.

## 2. Recomendaciones para el desarrollo de reuniones realizadas en dependencias de la Institución:

a) Mantener la puerta abierta en caso de oficinas sin visibilidad desde el exterior.

b) En caso de no contar con oficina, utilizar espacios comunes de la Institución, que tengan visibilidad desde el exterior.

c) En caso de tratarse temas que puedan comprometer la responsabilidad de las y los miembros de la comunidad frente a estudiantes o subordinados/as ante posibles denuncias de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, propiciar que la reunión incluya a otra persona integrante de la comunidad.

d) Cuando las reuniones que se desarrollan en la Institución deban resguardar el principio de confidencialidad, se deben evitar situaciones que pongan en riesgo tal confidencialidad o expongan a cualquiera de las partes.

## 3. Sugerencias para el desarrollo de actividades académicas (curriculares y extracurriculares:

**a) Desarrollo de la clase, actividad práctica y/o actividades extracurriculares:**

i) La o el docente debe procurar generar y propiciar espacios de confianza y empatía, seguros y respetuosos, generando un clima favorable para el aprendizaje.

ii) La o el docente debe escuchar y mostrar interés por los temas que son presentados por estudiantes sin selección o discriminación, atendiendo las preocupaciones que puedan tener respecto a temáticas delicadas.

iii) La o el docente debe procurar siempre utilizar un lenguaje verbal y no verbal (postura, gestos y expresiones) respetuoso y claro, evitando el uso de groserías, bromas o chistes de connotación sexual o discriminatoria.

iv) No está permitido hacer comentarios o manifestación alguna respecto a la apariencia física, orientación sexual, vestimenta o accesorios de cualquier miembro de la comunidad educativa. Estas acciones atentan contra el respeto y dignidad de las personas. Estas pueden ser consideradas como manifestación o actos de discriminación arbitraria o incluso insinuación o acoso sexual.

v) La o el docente deben contribuir en la erradicación de estereotipos en los espacios donde se desarrollen actividades académicas y por lo tanto en la institución.

**b) Solicitud de trabajos, informes y/o tareas entre otros:**

i) Se debe planificar toda actividad académica considerando la susceptibilidad y/o tratamiento que deben tener temas referidos a género, ideología, creencias, religión, sexualidad, etnia y cultura.

ii) Se debe propiciar en toda instancia o actividad académica, el que éstas se desarrollen en un ambiente adecuado para el aprendizaje de todos los y las estudiantes, reconociendo la diversidad de creencias, identidad y valores. Para aquellas temáticas o actividades académicas que puedan transgredir los valores, principios, creencias o que remonten a experiencias personales que interfieran en el pleno desarrollo de actividad, corresponderá por parte del docente prever y tratar su realización o cambio con las atenciones que sean necesarias, siempre que exista un fundamento pedagógico que lo respalde y aborde todas las perspectivas posibles de análisis.

iii) Se debe planificar toda actividad académica considerando las necesidades educativas y capacidades de los y las estudiantes para la realización y ejecución de estas. Poner especial atención en aquellas situaciones que requieran adecuaciones o ajustes razonables a fin de poder ser llevadas a cabo.

iv) Se debe respetar los tiempos y condiciones asignadas al desarrollo del trabajo pedagógico, y en caso de sufrir alguna modificación esta oportunidad debe estar abierta y disponible a todo el grupo curso, siendo estas razones justificadas, a fin de evitar interpretaciones de favoritismos o privilegios.

**c) Evaluaciones:**

i) Se recomienda que la rendición de evaluaciones se realice en el horario académico establecido para cada estudiante (diurno o vespertino).

ii) Se recomienda que la rendición de evaluaciones se realice en los espacios académicos disponibles para estos efectos, evitando oficinas o dependencias que no correspondan a la actividad académica, como por ejemplo la oficina particular del o de la docente.

iii) Se recomienda no evaluar a solas a los y las estudiantes y en caso de ser necesario procurar que la evaluación sea en un lugar visible o acompañado de otro/a docente o ayudante.

iv) Se recomienda que las revisiones y discusiones de los resultados de las evaluaciones sean realizadas en horario de clases como parte del proceso formativo.

v) En caso de presentarse problemas en la evaluación o corrección se recomienda avisar a la jefatura de escuela o carrera, a fin de dejar constancia de los hechos y atender las situaciones que así lo ameriten con diligencia.

**d) Uso de material visual y audiovisual:**

i) El uso de imágenes de contenido sexual con fines académicos debe ser analizado y revisado por el personal docente responsable a fin de prever cualquier situación que atente o vulnere la dignidad de los(as) estudiantes a los cuales les serán expuestas.

ii) Se recomienda explicitar y anticipar a las y los estudiantes el uso académico de imágenes de contenido sexual.

iii) Se recomienda que el uso de imágenes de contenido sexual en el ámbito académico sea trabajado en clases y no sea compartido vía medios sociales para evitar malinterpretaciones. Es esperable que el material esté claramente identificado en cuanto a la fuente y propósito de exposición.

iv) Se recomienda no usar imágenes que puedan tener dobles lecturas, irónicas, sarcásticas o de connotación humorística.

## 4) Recomendaciones para el uso de redes sociales compartidas por las y los miembros de la comunidad educativa:

a) Mantener la relación docente – estudiante en un contexto académico estableciendo claramente los límites respecto a lo privado.

b) Interactuar con los(as) estudiantes, colaboradores y miembros de la comunidad educativa en general, a través de las plataformas y sistemas disponibles y regulados a nivel institucional, evitando el uso de correos electrónicos personales u otras redes sociales masivas y de uso público.

c) Utilizar redes sociales y comunidades colaborativas, siempre y cuando sean un aporte y fortalezcan el desarrollo académico, en cuyo caso deberá velarse porque su uso sea adecuado.

d) Cuidar en el envío de mensajes, el empleo de lenguaje verbal y no verbal, apropiados a la situación, que facilite la comunicación y buenas relaciones entre las personas, en un horario apropiado y, en su caso, durante la jornada laboral.

## 5) Recomendaciones para la realización de actividades extracurriculares, no académicas o de esparcimiento:

a) Evitar la realización de actividades de carácter social fuera del ámbito académico y/o laboral que no estén organizadas, desarrolladas o autorizadas por la Institución.

b) Aun cuando se trate de actividades de carácter social fuera del ámbito académico y/o laboral organizadas, desarrolladas o autorizadas por la Institución, evitar el consumo de alcohol de forma excesiva.

c) Cuando se organicen actividades de carácter social fuera del ámbito académico y/o laboral organizadas, desarrolladas o autorizadas por la Institución, velar por que éstas sean realizadas en espacios y horas adecuadas, donde se defina una hora clara de inicio y término de cierre del evento.



## 6) Recomendaciones en la emisión de comentarios sobre la apariencia física, vestimenta u orientación sexual de estudiantes y/o personas trabajadoras:

a Abstenerse de realizar comentarios, por cualquier medio, que puedan interpretarse como discriminatorios, ofensivos, de connotación sexual o que atenten contra la integridad y dignidad de las personas, por ejemplo, respecto a características físicas, vestimenta o accesorios.

b) Abstenerse de formular prohibiciones referidas al uso de vestimenta, indumentaria o accesorios por razones de índole cultural y/o religioso, salvo que se trate de requerimientos técnicos de la actividad académica o profesional respectiva.

## 7) Sugerencias para evitar la diferenciación asociada al género o capacidad sin justificación o necesidad aparente:

a) Evitar planificar o desarrollar actividades académicas, laborales o profesionales en función del género de los participantes, a menos que se presente una razón justificada.

b) Evitar comentarios o acciones relacionadas al género de la persona, frente a la realización de una determinada actividad.

c) Considerar, e incorporar a las actividades académicas, aquellos aportes de los(as) estudiantes de manera justa, equilibrada y sin cometer actos de marginación, segmentación, menosprecio o desvalorización de capacidades y habilidades.

UST
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

COMITÉ
CEDI

CNA
Comisión Nacional de Acreditación
Chile

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
**ACREDITADA NIVEL AVANZADO**

DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
VINCULACIÓN CON EL MEDIO
HASTA 10 DE DICIEMBRE DE 2029