Santiago, 14 de septiembre de 2022.

DECRETO Nº038/22
RECTORÍA NACIONAL
REF.: APRUEBA POLITICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD Y DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

VISTOS :

1. Que, la Ley N° 21.091, sobre Educación Superior, reconoce a las universidades, en virtud del principio de autonomía, la facultad para generar los reglamentos y demás normativa interna, necesarios para la adecuada implementación de su proyecto académico.

2. Que, la Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, en su artículo transitorio, dispone que las Instituciones de Educación Superior tendrán un plazo máximo de un para para implementar los modelos de prevención, investigación y sanción, construidos participativamente.

3. El Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria de la Comunidad Académica de la Universidad Santo Tomás, aprobado por Decreto N° 061/16 de Rectoria Nacional, de fecha 31 de diciembre de 2016.

4. El Manual de Buen Trato, Orientaciones y Recomendaciones para la Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria y Protocolo para Atención de Denuncias de Acoso y Discriminación Arbitraria de la Universidad Santo Tomás, dictado en el año 2018.

5. La Política de Equidad de Género de la Universidad Santo Tomás, aprobada por Decreto N°040/19 de Rectoría Nacional, de fecha 24 de septiembre de 2019.

6. Lo establecido en los estatutos vigentes de la Universidad Santo Tomás y las facultades que otorgan a la Rectora Nacional.

CONSIDERANDO :

1. Que, la Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior impone una serie de exigencias a las Instituciones de Educación Superior en las materias que en ella se indican.

2. La conformidad previa de las autoridades superiores a la propuesta de Política Integral de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad y de Prevención e Investigación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de la Universidad Santo Tomás, elaborada en concordancia con las exigencias legales precitadas y los aportes de la Comunidad Santo Tomás recogidos a través de las distintas instancias de participación implementadas por la Institución para tales efectos.

DECRETO :

1. Apruébese y promúlguese la “Política Integral de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad y de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación” de la Universidad Santo Tomás, de acuerdo con el documento anexo al presente acto, de igual denominación, el cual forma parte integrante del mismo en su totalidad, para todo efecto.

2. Deróguese el Manual de Buen Trato, Orientaciones y Recomendaciones para la Prevención de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria y Protocolo para Atención de Denuncias de Acoso y Discriminación Arbitraria de la Universidad Santo Tomás, dictado en el año 2018

3. Deróguese la Política de Equidad de Género de la Universidad Santo Tomás, aprobada por Decreto N°040/19 de Rectoría Nacional, de fecha 24 de septiembre de 2019

COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE,

MARIA OLIVIA RECART HERRERA
RECTORA NACIONAL

LO QUE DOY A CONOCER PARA SU CUMPLIMIENTO,

CATALINA UGARTE AMENÁBAR
SECRETARIA GENERAL

MOR/EGB/CUA/gjg
C.c.:
Rectora Nacional
Vicerrectores Académicos
Decanos
Directores Nacionales
Secretaria General
Archivo

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSION Y DIVERSIDAD
Y
DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

ANTECEDENTES.

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. También, 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 un Compromiso para converger en torno a los siguientes principios y comprometer, en el mediano plazo, la ejecución de diversas acciones destinadas, en general, a que la Universidad Santo Tomás elaborase una Política de Equidad de Género institucional, adoptando, por ejemplo, medidas y programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional.

Asimismo, nuestra institución cuenta, desde hace unos años, con distintas Políticas y reglamentos que norman las formas de convivencia, tanto para promover en la vida académica por ejemplo la igualdad de género, como para sancionar conductas que se aparten de los valores y normas institucionales. Por ello, la nueva ley promulgada nos permite integrar en un cuerpo distintos aspectos relacionados y construir así una política moderna, positiva y transversal para recoger los aspectos fundamentales de este esfuerzo de continuar impulsando la equidad de género, la diversidad y la inclusión para hacer de la Universidad una organización preparada para los desafíos del futuro.

El desafío ahora impuesto es brindar un esquema de acciones que promuevan y protejan el valor de la equidad de género desde el punto de vista de su resguardo disciplinario, junto con la prevención y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en el marco que la normativa legal vigente establece. La política que se presenta a continuación, abarca estos temas tanto en su cuerpo central como en los Anexos que son parte integrante de esta.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA POLÍTICA?

La política integral (en adelante “la Política”) está dirigida a la Comunidad de la Universidad Santo Tomás, integrada por quienes cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, apoyo administrativo, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución.

Por tanto, considera como sus destinatarios a:

- Estudiantes de Pregrado y Postgrado.
- Colaboradores Académicos y Administrativos, 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.

¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DE ESTA POLÍTICA?

La Política cuenta con un cuerpo central, en que se establecen los principios guías y las normas por las que se rige, y cuenta con una seria de Anexos específicos, en que se indica la forma de operacionalizar y las acciones generales con las que la Política se baja hacia los distintos grupos en las sedes y facultades de la Universidad.

La Política en su cuerpo central comprende las siguientes Secciones:

- **SECCIÓN PRIMERA:** ASPECTOS GENERALES.
- **SECCIÓN SEGUNDA:** MODELO DE PREVENCIÓN.
- **SECCIÓN TERCERA:** MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.
- **SECCIÓN CUARTA:** MEDIDAS DE CAPACITACIÓN Y PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA.
- **SECCIÓN QUINTA:** DIVERSIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.

ANEXOS

ANEXO N°1: De las Unidades Responsables.
ANEXO N°2: Normas para diseñar y aplicar medidas de diagnóstico para las actividades, procesos e interacciones institucionales, que mitiguen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Institución.
ANEXO N°3: Mecanismos de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
ANEXO N°4: Bases para la implementación de campañas de sensibilización e información sobre DDHH, acoso sexual, violencia y discriminación de género.
ANEXO N°5: Herramientas para detectar precozmente, dar respuesta oportuna y hacer promoción de programas de capacitación a la comunidad en relación con DDHH, Violencia y discriminación de género.
ANEXO N°6: Incorporación de contenidos de la Política en planes curriculares
ANEXO N°7: Incorporación de contenidos de la Política en los protocolos y reglamentos de inducción.
ANEXO N°8: Aplicación del modelo.
ANEXO N°9: Principios rectores del proceso de investigación y sanción.
ANEXO N°10: Tipos de infracciones, definiciones, procedimiento aplicable y sanciones.
ANEXO N°11: Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación.
ANEXO N°12: Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines.

ANEXO N°13: Medidas para promover, capacitar y publicitar la Política.
ANEXO N°14: Programa para velar por el cumplimiento de los compromisos de la Política y en los convenios que se suscriban.

SECCIÓN PRIMERA: ASPECTOS GENERALES.

A. OBJETIVOS, CONCEPTOS Y PRINCIPIOS.

A.1) OBJETIVOS:

La Política tiene como **Objetivo General** promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior de la Universidad Santo Tomás, promover la equidad de género, reconocer la diversidad de las personas, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de su competencia, propiciando un ambiente educacional seguro para todas las personas que se relacionen en la comunidad académica de la Universidad, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, en el marco de la ley vigente y garantizando la equidad e inclusión en cualquiera de sus formas.

Entre los **Objetivos Específicos** de esta Política están:

A.1.1. Establecer un Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, que oriente la generación de acciones destinadas a promover buenas prácticas de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
A.1.2. Fijar las reglas generales aplicables a un Modelo de Investigación y Sanción de las conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
A.1.3. Promover buenas prácticas en materia de equidad de género, inclusión y diversidad.
A.1.4. Aplicar los principios de participación, paridad de género y equidad de género, necesarios para implementar, evaluar y mejorar la Política.

A.2) CONCEPTOS:

Para efectos de la Política se entenderá por:

A.2.1. **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.

A.2.2. **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.

A.2.3. **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.

A.2.4. **Sexo:** Diferencias biológicas entre mujer y hombre, determinadas genéticamente. Se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables

A.2.5. **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos.

A.2.6. **Estereotipos de género:** Son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias preconcebidas sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos a cada género, cómo son y deben comportarse.

A.2.7. **Identidad de género:** Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo asignado al nacer.

A.2.8. **Orientación Sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas.

A.3) PRINCIPIOS:

A.3.1. **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, así como para el acceso a los bienes y servicios indispensables para la realización de su proyecto de vida.

A.3.2. **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.

A.3.3. **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.

A.3.4. **Participación e Inclusión:** implementación de mecanismos que permitan la participación de los distintos estamentos existentes en la Institución, sin distinciones ni exclusiones, tanto en el acceso a la información como en la posibilidad de manifestar sus inquietudes y necesidades en las instancias de elaboración, evaluación y mejora de la Política.

A.3.5. **Paridad de género:** La Institución promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades entre los géneros masculino y femenino para el acceso a puestos de representación en todas las instancias que la Política contempla para su implementación, evaluación y mejora.

A.3.6. **Equidad de género**: La Institución promoverá y garantizará una distribución justa de los derechos y deberes entre las mujeres y los hombres, con relación a cada una de las materias que la Política contempla, procurando corregir eventuales desequilibrios que puedan presentarse entre ambos géneros.

A.3.7. **Corresponsabilidad:** Cada integrante de la Institución, con independencia de su rol, es corresponsable en la construcción de una cultura inclusiva y de buen trato, a través de su participación activa, compromiso y responsabilidad para hacer respetar la Política.

B.- UNIDADES RESPONSABLES.

Existirán unidades responsables de la implementación de las Políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género, y por otra, una unidad responsable de los procesos de investigación y sanción de conductas; garantizando de esta manera el principio de independencia y de permanencia en sus funciones.

El modelo de prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad estará a cargo del Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual, del cual dependerán los Comités de Sedes y el Comité de Casa Matriz.

En relación a la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se encuentran dos unidades responsables, según sea el caso: i) la Secretaría General, directamente o través de su Área Jurídica, respecto del procedimiento contemplado en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria y ii) la Vicerrectoría de Personas, respecto del procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Su denominación, integración y funcionamiento se encuentra detallado en el Anexo N°1 del presente documento.

SECCIÓN SEGUNDA: MODELO DE PREVENCIÓN.

El modelo de prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Santo Tomás estará a cargo del Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual, del cual dependerán los Comités de Sedes y el Comité de Casa Matriz, quienes tendrán

a cargo las siguientes funciones y el desarrollo de las acciones que se indican a continuación, con relación a la Prevención:

A) Diseñar y aplicar medidas de diagnóstico para las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Institución, basado en información actualizada.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°2 del presente documento e incluyen mantener data general actualizada, realizar una profundización en entender las causas de comportamientos reiterativos o con mayor presencia en sede/carrera durante un período de tiempo y retroalimentar de manera regular esta Política.

B) Implementar medidas de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°3 del presente documento e incluyen (i) recomendaciones generales para prevenir las conductas reguladas en esta Política; (ii) normas para el desarrollo de las reuniones en la Institución; (iii) sugerencias para el desarrollo de actividades académicas curriculares y extracurriculares incluyendo, por ejemplo, materias referidas al uso de material audiovisual entre otros temas; (iv) normas compartidas sobre el uso de redes sociales por miembros de la comunidad académica; (v) conductas en actividades académicas de esparcimiento; (vi) normas sobre la realización de comentarios sobre otras personas; y (vii) no diferenciar por sexo y capacidad asociada al género sin justificación o necesidad aparente.

C) Planificar y liderar 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.

El Anexo N°4 detalla las acciones por desarrollar entre las que se encuentran, por ejemplo, campañas internas, mantención del sitio web y seminarios especializados conducidos por profesionales expertos en sus temas.

D) Velar por el desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, colaboradores y colaboradoras, académicos y académicas y personal de la Institución, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

En el Anexo N°5 se indican los cursos de capacitación, así como los talleres formativos y otras acciones que permitan lograr una mejor comprensión y formación en los temas vinculados a esta Política

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

En este ámbito la Institución realizará estudios y discutirá en las instancias académicas la mejor forma de promover la incorporación de contenidos. El Anexo N°6 detalla estas acciones.

F) Velar por la debida inclusión de Políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de la Institución.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°7 del presente documento, e incluye entre otras acciones la coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), que permite contribuir a la socialización y orientación de los estudiantes en estos temas, la inclusión de estas materias en los programas de inducción y en los contratos que la Institución suscriba con proveedores.

SECCIÓN TERCERA: MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

A) APLICABILIDAD DEL MODELO

El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas de la Universidad Santo Tomás, se regirá por los principios y procedimientos que se señalan a continuación, sin perjuicio de la aplicación supletoria del Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria de la Universidad Santo Tomás o, en su caso, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como lo dispuesto en los contratos y convenios que la Institución suscriba.

El detalle, en relación con el ámbito espacial y personal de aplicabilidad, se encuentra en el Anexo N°8 de la Política, que hace referencia a la Política y su modelo en lo relativo a su aplicación subjetiva y pertinencia territorial.

B) PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

La investigación que se realice por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género deberá sustentarse en el debido proceso, garantizando el derecho a la defensa y a una justicia oportuna, transparente y sin dilaciones, de manera de obtener procedimientos e investigaciones racionales y justos.

Mas detalles sobre cada uno de los principios que se resguardan en los procesos investigativos se encuentran señalados en el Anexo N°9, referidos al debido proceso y presunción de inocencia, la proporcionalidad de las sanciones, la igualdad entre intervinientes, la protección a las víctimas y la prohibición de revictimización, y a los intervinientes resolutores especializados.

C) TIPOS DE INFRACCIONES, DEFINICIONES, PROCEDIMIENTO APLICABLE Y SANCIONES.

En este acápite se definen tanto las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, como las sanciones asociadas a ellas, las cuales se ajustan -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 quiénes las cometan.

El detalle de éstas, así como otras materias relacionadas con el procedimiento investigativo se encuentran detalladas en el Anexo N°10. Es deber de cada integrante de la comunidad universitaria 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.

En esta materia, es necesario precisar que, 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" y "graves" no tendrá aplicación para efectos laborales, materia en la cual la Institución deberá estarse a la ley laboral y a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución.
- Con todo, la consideración de agravantes y/o atenuantes no tendrá aplicación para efectos laborales, materia en la cual la Institución deberá estarse a la ley laboral y a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución.

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 ha implementado ciertas medidas, las cuales se detallan en el Anexo N°11.

Las medidas se podrán adoptar por acuerdo entre el responsable y la víctima 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.

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 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 el/la Rector/a de Sede respectivo y autorizada por Secretaría General.

E) MEDIDAS QUE GARANTICEN EL TRATAMIENTO RESERVADO DE LA DENUNCIA, COMPATIBLES CON LA PROTECCIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS: 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, garantizando el resguardo de las víctimas, adoptando las medidas pertinentes para evitar la revictimización.

Por su parte, todas las personas que debido a su cargo intervengan en esta etapa tienen la obligación de 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 Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como el contrato de prestación de servicios a honorarios, según corresponda.

Sin perjuicio de lo antes señalado, no constituye infracción al deber de confidencialidad la entrega de información del expediente a la Dirección del Trabajo, como tampoco la ordenada por los tribunales ordinarios de justicia u otra autoridad facultada legalmente para aquello.

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, evitar que éstas no sean gestionadas e investigadas, adecuada y oportunamente, cuando corresponda; la Universidad ha implementado medidas que se detallan en el Anexo N°12 y que identifican cómo se realiza, se presenta, se analiza y se 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.

G) GARANTÍAS DE ACCESO Y DEFENSA DE LOS INTERVINIENTES.

Tanto las personas denunciantes, víctimas y denunciadas, tendrán derecho a solicitar acceso a todas las piezas de la investigación, debiendo siempre guardar secreto sobre los hechos respecto de los cuales toman conocimiento. Lo anterior, con excepción de la situación establecida en el punto 4.2 y 4.3 del Anexo N°10, en cuyo caso las actuaciones de investigación realizadas por el investigador serán confidenciales tanto para la persona investigada como para el denunciante, los terceros ajenos a ella y quienes colaboren o participen en la investigación, cualquiera sea su intervención.

Igualmente, los intervinientes tendrán derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas, en conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según resulte aplicable.

SECCIÓN CUARTA: MEDIDAS DE CAPACITACIÓN Y PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA

La Universidad Santo Tomás asegurará la mantención permanente de información relativa a la Política, tanto en su Modelo de Prevención como en su Modelo de Investigación y Sanción, a través de los sitios web institucional e intranet, además de otros mecanismos de difusión que se indican. El detalle de estas medidas se encuentra en el Anexo N°13 del presente documento.

SECCIÓN QUINTA: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO.

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

Entre aquellas medidas, la Institución se compromete a:

A) Velar por el cumplimiento de los compromisos declarados por la Institución en materia de equidad de género, definidos en la Política, así como en los convenios suscritos.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°14 del presente documento y se refieren a acciones que promuevan y fomenten la inclusión y participación de la mujer en ámbitos de investigación y de gestión de la Institución e identificar las causas de las brechas en caso de existir para así retroalimentar las acciones existentes; entendiendo que estos son procesos dinámicos.

B) Gestionar, con las Unidades de la Institución que tengan competencia para ello, el reconocimiento del nombre social de las personas transgénero – sean estudiantes, académicos/as o colaboradores administrativos- en las gestiones y documentos internos, salvo aquellos casos en que la ley vigente en el país lo impida.

C) Proponer la mejora, o creación donde no los haya, de espacios físicos adecuados para los miembros de la comunidad de la Universidad Santo Tomás que no se sientan identificados con los géneros masculino y femenino, como, por ejemplo, servicios sanitarios.

D) Velar por el cumplimiento de los compromisos declarados por la Institución en materia de inclusión de todas las personas, definidos generalmente en la Política, así como en la normativa interna y en los convenios suscritos sobre la materia.

ANEXOS

ANEXO N°1
DE LAS UNIDADES RESPONSABLES.

1.- Unidad responsable de la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

1.1. Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria.

La Unidad encargada de implementar el Modelo de Investigación y Sanción 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 todos los intervinientes en investigaciones relacionadas con la infracción a la Política, las cuales se instruirán de acuerdo con el procedimiento y sanciones previstos en Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria. En caso de ser aplicable el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución, será el responsable de derivar los antecedentes a la Vicerrectoría de Personas para los fines correspondientes.
b) Velar por la correcta 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 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:

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

b) Una Segunda instancia: a cargo de la Comisión de Apelación, integrada por el/la Vicerrector/a de Personas, Vicerrector/a de Administración y Finanzas y el/la Vicerrector/a Académico, de Investigación y Posgrado.

1.2. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En caso que, por la intervención de miembros de la Comunidad vinculados laboralmente a la Institución, sean en los hechos y/o en la investigación respectiva, deba ser aplicable el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de esta última (según los casos mencionados en dicho reglamento), tanto para efectos investigativos y sancionatorios, 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 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, será responsable de:

a) Coordinar la actuación conforme a Derecho de todos los 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.

2.- Unidad responsable de la implementación de la Política, planes, protocolos y reglamento sobre violencia y discriminación de género.

La Unidad encargada de la implementación de la Política, planes, protocolos y reglamentos sobre la materia; la promoción al interior de la Institución de la igualdad de género y un ambiente seguro y libre de discriminación y violencia será el Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual. De este Comité dependerán los Comités de Sedes y el Comité de Casa Matriz.

2.1. Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual.

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 y de Casa Matriz, en lo referido al Modelo de Prevención de estas conductas.

Para efectos administrativos, el Comité Nacional dependerá de Rectoría Nacional y estará conformado por los siguientes integrantes:

- Un/a 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 el/la Rector/a Nacional, entre aquellos que lideran las Sedes de la macrozona Norte.
- Un Rector/a de Sede designado por el/la Rector/a Nacional, entre aquellos que lideran las Sedes de la macrozona Centro.
- Un Rector/a de Sede designado por el/la Rector/a Nacional, entre aquellos que lideran las Sedes de la macrozona Sur.
- Un Decano/a.
- Director/a General Académico/a.
- Director Nacional de Inclusión.
- Jefe/a de Gabinete de Rectoría Nacional.
- Jefe/a de Selección de Personal.

El/la Rector/a y Decano/a que integre el Comité será designado/a anualmente por Rectoría Nacional, pudiendo serlos en forma indefinida. La designación deberá ser comunicada a la secretaria ejecutiva del Comité para los fines pertinentes.

El/la Director/a Nacional de Asuntos Estudiantiles será el responsable de elevar a esta instancia las inquietudes y requerimientos manifestados por los estudiantes en las distintas sedes del país.

Las personas que integren el Comité contarán con preparación en perspectiva de género y derechos humanos, y actuarán de acuerdo con lo señalado en la Política.

El Comité será liderado y presidido por un Presidente, elegido por mayoría absoluta de los miembros integrantes del Comité, el cual durará un año en su cargo, pudiendo ser reelegido. En ausencia de este último, por algún otro miembro designado entre los miembros integrantes del Comité, que se hallen presentes. El Comité contará con una secretaria ejecutiva permanente, recayendo este cargo en la Jefa de Gabinete.

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

1. Asegurar la adecuada implementación y posterior evaluación de esta Política, evaluación que deberá realizarse anualmente, considerando los modelos de prevención y de investigación, velando porque se respeten los principios de participación, paridad de género y equidad de género.
2. A la luz de los diagnósticos y procesos evaluativos, tendrá a su cargo la implementación de las mejoras que sea necesario efectuar al modelo vigente, a nivel nacional.
3. Deberá velar por el cumplimiento oportuno de los compromisos asumidos por la Institución en la materia, así como, dar cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley.
4. Promover prácticas docentes con enfoque de género y diversidad sexual.
5. Promover una cultura libre de discriminación y violencia de género entre la comunidad, facilitando la generación de espacios y lugares libres de discriminación y violencia.
6. Velar por la adecuada capacitación y comunicación y difusión en la materia.
7. Supervisar la adecuada implementación de las medidas necesarias, en cada una de las sedes, para la adecuada integración de las personas con capacidades diferentes, necesidades especiales o en situación de discapacidad que ingresen, ya sea en calidad de estudiante, docente o administrativo.
8. Cualquier otra función que se le asigne por Normativa o interés Institucional.
9. Implementación de la política institucional en materia de inclusión de diversidad de personas con necesidades y capacidades diferentes, o en situación de discapacidad.

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 del presidente, 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 podrán ser invitados funcionarios de la Institución o terceras personas expertas en las temáticas que se analicen, quienes 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 secretaria ejecutiva, quién tendrá un plazo de 10 días hábiles, desde efectuada la reunión, para ello.

Además de la redacción del acta, en los términos mencionados, la Secretaria 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 que a continuación se detallan. La persona encargada de articular y hacer efectiva esta comunicación entre las sedes y el nivel nacional es la secretaria ejecutiva.

2.2. Comités de Sedes

En cada una de las sedes existirá un Comité de Género, Diversidad, Inclusión y Acoso Sexual que velará por promover al interior de la sede la igualdad de género y un ambiente libre de discriminación y violencia, 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)
- Un miembro integrante del Comité Paritario de la sede, designado por el/la Rector/a de la sede.
- Director/a Académico. (DA)
- Director/a de Asuntos Estudiantiles. (DAE)
- Estudiante designado/a por los delegados de curso en votación.
- Un/a docente designado/a por el/la Rector/a de sede.

Para el caso en que la tabla de materias a tratar considere temas relacionados con la inclusión, se invitará a participar, con derecho a voto, a: i) el/la directora/a del Centro de Aprendizaje, ii) el/la directora/a de Admisión y iii) el/la Asesor/a en prevención de riesgos.

El/la docente será designado/a anualmente por el/la Rector/a de sede, pudiendo ser reelegido indefinidamente. El/la Estudiante designado/a deberá ser votado anualmente, pudiendo ser reelegido indefinidamente, en tanto mantenga su calidad de estudiante. La designación deberá ser comunicada a la DAE para los fines pertinentes.

El Comité de Sede tendrá como funciones específicas las siguientes:

1.- La implementación de la ley 21.369, la Política, planes, protocolos y reglamento sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género a nivel de sede; velando por la correcta implementación de todas aquellas medidas que signifiquen un compromiso institucional asumido en la materia.
2.- Evaluar y proponer al Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual los requerimientos especiales que se generen en la materia, así como todas aquellas inquietudes, requerimientos o problemáticas en torno a la materia; de manera de contar con una mirada, y posterior implementación, nacional que involucre a todas las sedes. Lo anterior, considerando la factibilidad de infraestructura y pertinencia.
3.- Velar por que la infraestructura cuente con las medidas de seguridad y otras pertinentes que garanticen un lugar seguro y favorable a la inclusión. En este sentido, implementar las medidas de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género que el Comité Nacional aprobare para esa sede.
4.- Planificar e implementar, en conjunto con la Vicerrectoría de Admisión y Vinculación con el Medio, la ejecución en la sede 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, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal 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 efectivas a algún miembro de la comunidad educativa de la sede, en virtud de las investigaciones que se llevaren a cabo.
7.- Dar cumplimiento a las indicaciones recibidas por parte del Comité Nacional.
8.- Abordar la admisión en la sede de personas con capacidades diferentes, necesidades especiales o en situación de discapacidad, implementando los ajustes necesarios, tanto en aspectos académicos como de infraestructura.

El Comité de Sede es liderado y presidido por el/la Rectora de la sede. En ausencia de éste, es presidido por el/la directora/a Académico/a de la sede. En ausencia de este último, por algún otro miembro designado entre los miembros integrantes del Comité, que se hallen presentes.

El Comité sesiona 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. A las sesiones del Comité podrán ser invitados directivos 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 al mismo. La redacción de la mencionada acta queda a cargo de DAE de la sede respectiva, quién tendrá un plazo de 10 días hábiles, desde efectuada la reunión, para ello.

Una vez redactada el acta, deberá ser firmada por todos los presentes y será puesta a disposición del Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual para su conocimiento.

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

2.3. Comité de Casa Matriz

Para el caso de la sede “Casa Matriz”, ubicada en Santiago, habrá un Comité de Género, Diversidad e Inclusión y Acoso Sexual integrado por colaboradores de las distintas dependencias no académicas, en que operan la Institución, conformado por los siguientes integrantes:

- Contralor.
- Director/a de Gobierno Estudiantil y Acción.
- Director/a de Infraestructura.
- Director/a General Académico.
- Un miembro integrante del Comité Paritario, designado por la Vicerrectoría de Personas.

El Comité es liderado y presidido por el Contralor. En ausencia de éste, es presidido por algún otro miembro designado entre los miembros integrantes del Comité, que se hallen presentes. Tendrá las mismas funciones específicas de los Comités de Sedes y en relación con su funcionamiento se aplican las mismas reglas.

ANEXO N°2

NORMAS PARA DISEÑAR Y APLICAR MEDIDAS DE DIAGNÓSTICO PARA LAS ACTIVIDADES, PROCESOS E INTERACCIONES INSTITUCIONALES, QUE MITIGUEN EL RIESGO DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN.

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

a) Efectuar anualmente, un estudio diagnóstico de las carreras, las Sedes y de la Institución, donde se produce un mayor número de denuncias en la materia, identificando las posibles causas de aquello y estableciendo medidas de acción focalizadas o generales para disminuir su ocurrencia, según resulte pertinente.
b) De cada consulta o atención efectuada a los estudiantes sobre la materia se llevará un registro, 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 enfrenten los miembros de la comunidad académica. Esta información será recopilada por la Institución de forma semestral, a través del Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención de Acoso Sexual, y se utilizará para enforcar las actividades y campañas de sensibilización sobre la materia que desarrollará Universidad Santo Tomás.

ANEXO N°3

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ASEGURAMIENTO DE ESPACIOS LIBRES DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Para el desarrollo de la antedicha función, se recomiendan las siguientes medidas destinadas a la promoción de buenas prácticas en el relacionamiento cotidiano, con la finalidad de disminuir el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Institución:

1) Recomendaciones generales para prevenir las conductas reguladas en este Política:

a) Dar un trato respetuoso a todos los integrantes de la comunidad, con independencia de su cargo o rol.
b) Dirigirse entre los miembros de la comunidad por su nombre propio o por términos de cortesía (p.e Sr., Srta., Profesor 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 del otro/a 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 está obligado a 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 en público, procurando que estos actos no resulten ofensivos a los demás.
i) Ceder el lugar o espacio a personas en situación de discapacidad, tercera edad, embarazadas y quienes tengan a su cuidado niños/as pequeños/as.

2) Respecto a las reuniones en dependencias de la Institución:

a) No usar puerta cerrada 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 los miembros de la comunidad frente a estudiantes o subordinados ante posibles denuncias de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, propiciar que la reunión incluya algún otro/a 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) Desarrollo de actividades académicas (curricular y extracurricular):

a) Desarrollo de la clase, actividad práctica y/o actividades extracurriculares:
    i. El o la docente debe procurar generar y propiciar espacios de confianza y empatía seguros y respetuosos, generando un clima favorable para el aprendizaje.

ii. El o la 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. El o la docente debe procurar siempre utilizar un lenguaje verbal y no verbal (postura, gestos, 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.

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, raza 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 de necesidades educativas especiales que requieran adecuaciones o ajustes 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 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 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) Redes sociales compartidas por miembros de la Comunidad Académica:

a) Mantener la relación docente – estudiante en un contexto académico estableciendo claramente los límites respecto a lo privado.
b) Utilizar redes sociales y comunidades colaborativas, siempre y cuando sea un aporte y fortalezca el desarrollo académico.
c) Interactuar con los(as) estudiantes, colaboradores y miembros de la Comunidad Académica 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.
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) 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 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) Realización de comentarios sobre la apariencia física, vestimenta u orientación sexual de los(as)estudiantes y/o trabajadores:

a) Abstenerse de realizar comentarios, por cualquier medio, que puedan interpretarse como discriminatorios, ofensivos, de connotación sexual o atente 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 accesorios por razones de índole cultural y/o religioso, salvo que se trate de requerimientos técnicos de la actividad académica o profesional respectiva.

7) Diferenciación por sexo y capacidad asociada al género, 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.

ANEXO N°4

BASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Para el desarrollo de la antedicha función realizará al menos una vez al año, a nivel nacional o en cada una de las Sedes, las siguientes acciones:

a) Seminarios, foros y otras actividades donde se realicen exposiciones de expertos, promoviendo siempre la participación con paridad de género o al menos, con integración de una mujer. Estas actividades deberán ser debidamente comunicadas a la comunidad con la anticipación requerida.
b) Planificar la realización de Programas de prevención con la participación directa de estudiantes como monitores, al menos una vez al año, incorporando a todas las sedes del país en su convocatoria.

c) Actualizar permanentemente la página web institucional sobre prevención e investigación de acoso sexual, violencia y discriminación de género, disponible en www.santotomas.cl, la cual comprenderá, entre otros puntos, información sobre la Política, cápsulas informativas, talleres y cursos, encuestas y cualquier otra instancia de difusión pertinente[1].

ANEXO N°5

HERRAMIENTAS PARA DETECTAR PRECOZMENTE, DAR RESPUESTA OPORTUNA Y HACER PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LA COMUNIDAD EN RELACIÓN CON DERECHOS HUMANOS, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

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

a) Curso de capacitación, de 16 horas de duración, impartido en modalidad asincrónica, 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.
b) Talleres formativos, de 4 horas de duración, abiertos a toda la Comunidad Santo Tomás, disponibles en formato de videos grabados, alojados permanentemente en la página web institucional sobre la materia, para su revisión y aprendizaje.
c) 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.

ANEXO N°6

INCORPORACIÓN DE CONTENIDOS DE LA POLÍTICA EN PLANES CURRICULARES.

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

a) Elaboración de estudios que permitan identificar la pertinencia de incorporar contenidos referidos a la Política en planes de formación, en coordinación y sujeto a la aprobación preliminar – para concordar los mejores momentos en materia de revisión curricular y profesionales expertos - de la Vicerrectoría Académica de la Institución.
b) Presentar ante las instancias académicas superiores (CAS) de la Institución los resultados de los antedichos estudios y gestionar ante ellas la modificación de los planes curriculares, de acuerdo con las recomendaciones que en tales instancias se aprueben.

[1] https://www.santotomas.cl/ley-de-prevencion-del-acoso-sexual-violencia-y-discriminacion-de-genero/

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

ANEXO N°7

INCORPORACIÓN DE CONTENIDOS DE LA POLÍTICA EN LOS PROTOCOLOS Y REGLAMENTOS DE INDUCCIÓN.

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

a) Orientar a estudiantes, a través de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de cada sede de Universidad Santo Tomás, recibiendo y resolviendo cualquier inquietud o preocupación acerca de estas materias.
b) Inclusión en el Programa de "Semana IVU" y "Escuela de Líderes" de la Institución, un informativo sobre la existencia de la Política, su alcances y formas de denuncia.
c) Habilitar, en el proceso de inducción a los colaboradores que ingresen a la Institución como trabajadores y/o contratados a honorarios, el Curso de Capacitación de 16 horas descrito en el literal D) precedente, proceso a cargo de la Vicerrectoría de Personas de la Institución.
d) Incorporación 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.

ANEXO N°8
APLICACIÓN DEL MODELO.

1) Aplicación Subjetiva del Modelo.

Para los efectos de este Modelo, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones realizados por o tengan como destinatarios a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución.

2) Aplicación Territorial del Modelo.

La potestad de Universidad Santo Tomás de investigar y sancionar, de conformidad al presente Modelo y la ley, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Institución o de personas vinculadas a ella, que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Institución.

Es decir, se aplicará el Modelo en las siguientes situaciones:

a) Hechos ocurridos al interior de las instalaciones de Universidad Santo Tomás.
b) Hechos ocurridos fuera de las instalaciones de la Universidad Santo Tomás, en el contexto de una actividad académica.
c) Hechos ocurridos fuera de las instalaciones de la Universidad Santo Tomás, en el contexto de una actividad extraacadémica que haya sido autorizada, organizada y/o financiada por la Universidad Santo Tomás.
d) Hechos ocurridos en plataformas virtuales que la Institución pone a disposición de la Comunidad, tales como correo electrónico institucional, Microsoft Teams, Intranet u otras.

Sin perjuicio de los anterior, los hechos que ocurran en las actividades extracadémicas no autorizados, ni organizadas y/o desarrolladas por la Universidad Santo Tomás, o a través de medios de comunicación virtual o redes sociales que no son administrados por la Universidad Santo Tomás y respecto de los cuales se produzcan efectos sobre algún miembro de la Comunidad, se podrán tomar en consideración para la adopción de medidas de apoyo, resguardo y protección de los involucrados, dentro del ámbito de competencia de la Institución.

ANEXO N°9
PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

1) Debido proceso y presunción de inocencia.

La investigación que se realice por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género deberá sustentarse en el debido proceso y la presunción de inocencia, velando porque todos los intervinientes sean oídos en igualdad de condiciones y los hechos sean investigados por una persona imparcial, a través de proceso equitativo y tramitado conforme a las normas de establecidas para ello en este Modelo.

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 la eventual concurrencia de circunstancias atenuantes y/o agravantes.

3) Igualdad entre intervinientes.

Para efectos de la aplicación del presente Modelo todos los 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 Académica.

4) Protección a las víctimas y prohibición de revictimización.

Todas las personas que tengan la calidad de víctimas podrán solicitar la dictación de aquellas medidas de protección previstas en el presente Modelo. Durante el proceso de investigación se deberá evitar la

exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. En este sentido, se procurará realizar gestiones de prueba que no generen revictimización, salvo aquellas que sean estrictamente necesarias para la necesaria acreditación de los hechos que se investigan. Cuando fuere posible, siempre y cuando la víctima así lo autorice de forma expresa, la entrevista será videograbada, dejando constancia de ello en el proceso.

5) Intervinientes resolutores especializados.

Para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, la Universidad Santo Tomás, capacitará de forma permanente en materia de derechos humanos y perspectiva de género a todos los intervinientes encargados de determinar responsabilidad por alguna de las infracciones previstas en el presente Modelo, como es el caso de Fiscales y Actuarios designados por cada Sede, Rectores/as de Sede, Vicerrectores/as que integran 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, todos los intervinientes encargados de determinar responsabilidad contarán con conocimientos acreditados en derechos humanos y perspectiva de género. Adicionalmente, estarán dotados de las facultades necesarias para asegurar el avance de la investigación de forma transparente, independiente e imparcial

ANEXO N°10
TIPOS DE INFRACCIONES, DEFINICIONES, PROCEDIMIENTO APLICABLE Y SANCIONES.

1) Infracciones.

1.1) Infracciones menos graves.

Se consideran infracciones menos graves las siguientes:

a) Uso de lenguaje inapropiado, bromas o mofas sobre la condición sexual de un miembro de la Comunidad Académica.
b) Emitir expresiones o comentarios inapropiados con relación al aspecto o apariencia físicos, referidos a la identidad de género de cualquier miembro de la Comunidad Académica, que resulten molestos para su receptor.
c) Realizar requerimientos, peticiones o insinuaciones de carácter sexual no deseada o 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.

1.2) Infracciones graves.

Se consideran infracciones graves 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 derechos como miembro de la Comunidad Académica. (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 Académica o terceros con quienes pueda interactuar en su calidad de miembro de ésta.

2) Grados de participación en las infracciones contempladas en la Política.

Se considerarán como autores de las infracciones reguladas en el presente Modelo a quienes intervienen de manera directa en el hecho, así como a los que inducen a otros a la ejecución de tal conducta y a quienes colaboren o faciliten los medios para la ejecución de esta conducta por actos anteriores o simultáneos.
Por su parte, se considerarán encubridores de la infracción a quienes intervienen con actos posteriores a la ejecución del hecho, ocultando lo sucedido o aprovechándose de cualquier forma de tales hechos.

3) Agravante calificada.

En el caso de que cualquiera de las infracciones que contempla el presente Modelo se hubiere realizado con publicidad, es decir, utilizando cualquier forma de comunicación a terceros, será considerado como un agravante al momento de aplicar la sanción.

4) Procedimiento Aplicable y Sanciones.

La investigación y las sanciones de las infracciones previstas en la 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) En el caso de los Estudiantes: Si en una investigación participan como denunciante y denunciado personas vinculadas con la Institución en calidad de estudiantes, será aplicable el procedimiento contenido en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, y las sanciones allí contenidas para las infracciones leves, menos graves y graves según corresponda. Para estos efectos, el acoso sexual, violencia y discriminación de género siempre serán consideradas como infracciones "graves" para todo efecto, sin la posibilidad de aplicar procedimiento abreviado de investigación y correspondiendo aplicar las sanciones para esa entidad, las que podrán elevarse o rebajarse dentro del mismo catálogo, en consideración a las atenuantes o agravantes que se configuren en el caso concreto. Por ejemplo:

- Suspensión por dos semestres académicos (sanción base);
- Expulsión de la Institución (sanción agravada); y
- Suspensión por un semestre (sanción atenuada).

4.2) En el caso de participar Colaboradores y Directivos con Contrato de Trabajo: Si en una investigación participan 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.

4.3) En el caso de participar Estudiantes y Colaboradores y Directivos con Contrato de Trabajo: Si entre los participantes del proceso se encontrare un estudiante como denunciante y una persona vinculada a la Institución a través de un contrato de trabajo como denunciado, será aplicable el procedimiento contenido en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria para los efectos de la investigación (con la salvedad relativa a las medidas de protección, según se mencionan más adelante) y determinación de responsabilidad, pero serán aplicables las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

4.4) En el caso de Colaboradores con Contrato de Honorarios: Será aplicable el procedimiento contenido en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, y para estos efectos, corresponderá aplicar una de las siguientes sanciones especiales:

- Término anticipado del contrato, sin derecho a indemnización, en el caso de infracciones graves de la presente oolítica; o
- Multa de un 25% de honorario mensual, en el caso de infracciones menos graves de la Política.

4.4) En el caso del Personal de empresas que presten servicios en la Universidad Santo Tomás: Será aplicable el procedimiento contenido en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, 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 del funcionario considerado culpable de conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género en virtud del presente Modelo (Sanción base).
- Reemplazo inmediato del funcionario considerado 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).

5) 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 un miembro de la Comunidad Santo Tomás sea víctima de las conductas sancionadas en esta Política por parte de un tercero en el marco de actividades académicas, de investigación o de extensión, desarrolladas en un centro de prácticas, y sin perjuicio de las acciones civiles, penales y/o administrativas que la propia víctima puede ejercer, corresponderá a un representante legal de la Universidad Santo Tomás comunicar la ocurrencia de estos hechos al jefe superior de la entidad administrativa o comercial donde ocurrieron los hechos, para que adopte las medidas que legalmente puedan corresponder.

ANEXO N°11

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROTEGER A LAS VÍCTIMAS Y MINIMIZAR EL IMPACTO DE LA INFRACCIÓN DURANTE LA INVESTIGACIÓN.

1) Medidas de Protección o Cautelares. Durante el curso de la investigación preliminar y la etapa acusatoria, cualquiera de los intervinientes podrá 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 proteger a uno o más intervinientes del proceso.

La aplicación de medidas cautelares requiere informe previo de el/la Secretario/a General de la Institución o de el/la Vicerrector/a 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 Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria y de medidas cautelares decretadas por tribunales de justicia, las que deberán implementarse por el/la Rector/a de la Sede apenas sean notificadas a la Institución por el tribunal respectivo.

En los eventos señalados en el punto 4.2 y 4.3 del Anexo N°10, será la Vicerrectoría de Personas la encargada de disponer de las medidas de resguardo, previa solicitud y proposición del 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.

2.) Revisión. Tanto la persona denunciada como 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 Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria o de acuerdo con lo señalado en el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

3) Medidas de Protección o Cautelares. Las medidas de protección o cautelares 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, 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.
f) Cambio de curso o sección, dando prioridad a la persona denunciante, cuando sea posible.
g) Anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestre fuera del plazo establecido en el calendario académico.
h) Cambio de profesional supervisor/a de práctica y/o de tesis, dando prioridad a la persona denunciante.
i) Cambio de lugar de práctica, dando prioridad a la persona denunciante.
j) Anulación o suspensión total o parcial de la práctica.
k) Suspensión temporal de actividades académicas de un/a docente.

En caso en 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/s persona/s afectada/s y que no alteren la calidad del proceso formativo o sus funciones laborales o profesionales.

4) Información. Las medidas de protección instruidas serán informadas a quienes tengan competencia para asegurar su cumplimiento. Informada una medida de protección, 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 podrá conducir a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del reglamento que corresponda aplicar, según se trate de estudiantes o trabajadores/as de la Institución. Tratándose de prestadores de servicios a honorarios, su infracción se considerará un incumplimiento de los deberes establecidos en el contrato.

6) Extensión de las medidas. Cuando de la naturaleza de los hechos denunciados, las condiciones de las partes, o cuando 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.

En el evento señalado en el punto 4.2 y 4.3 del Anexo N°10, una vez concluido el procedimiento, deberán cesar las medidas de protección, sin perjuicio de otras determinaciones que la Institución pueda adoptar en el ejercicio de las facultades de administración que le competen como empleadora.

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 Política, se podrá decretar una o más de las siguientes medidas de apoyo y/o reparación a las víctimas:

e) Otorgar orientación, acompañamiento y apoyo, sean éstas de carácter psicológico, médico, 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.
f) 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.
g) 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.
h) Aplicar una estrategia de intervención tendiente a restablecer el entorno en que se encontraba la víctima antes de la infracción contemplada en la Política.
i) 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 se podrán adoptar por acuerdo entre el responsable y la víctima 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 el/la Rector/a de Sede respectivo y autorizada por Secretaría General o por la Vicerrectoría de Personas, en el evento en que se trate de un/a trabajador/a de la Institución.

ANEXO N°12
MEDIDAS ORIENTADAS A ASEGURAR EL DESARROLLO Y AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN Y DE SUS FINES.

1.) Denuncia.

Cualquier persona, sea o no miembro de la Comunidad, 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 por la Institución, utilizando el formulario que la Universidad Santo Tomás ha creado para tal efecto, e indicando:

j) Identificación de la persona denunciante y de la persona contra la que se presenta la denuncia y, en su caso, el cargo que ocupa dentro de la Institución y su dependencia jerárquica.
k) Correo electrónico personal o institucional, para efectos de contactos y notificaciones.
l) Un relato breve del o de los hechos denunciados, precisando fecha y lugar en que ocurrieron.
m) Lista de testigos y descripción de los medios de prueba con los cuales cuenta la persona denunciante, si los tuviere.
n) Firma de la persona denunciante o aceptación de los términos y condiciones del formulario electrónico, según corresponda.

En materia Disciplinar, las denuncias podrán ser presentadas ante cualquier docente o directivo de la Sede, quien tendrá la obligación de reenviarla en el más breve plazo, a la Rectoría de dicha Sede. En el caso de las denuncias recibidas a través del formulario disponible en sitio web institucional, serán recibidas por Secretaría General y derivadas a el/la Rector/a de Sede o la Unidad que corresponda.

En materia laboral, las denuncias deberán ser presentadas ante las personas señaladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda la aplicación de cada uno de ellos.

2) Presentación, Análisis y Registro de Denuncias.

Una vez que la denuncia sea recibida en Rectoría, deberá ser puesta en conocimiento de la Secretaría General de la Institución, quien a través del Área Jurídica a su cargo analizará los hechos y recomendará, a través de decisión fundada, el inicio o no de una investigación, o bien la adopción de otra medida, de acuerdo con el mérito de los hechos denunciados.

En los casos en que las denuncias no cumplan con los requisitos establecidos en el artículo precedente, se podrá devolver la denuncia, otorgando un plazo al denunciante para subsanarlos.

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.

En caso de que tenga lugar lo señalado en el punto 4.2 del Anexo N°10, y una vez que la denuncia sea puesta en conocimiento de la Vicerrectoría de Personas, esta última deberá instruir el proceso de investigación.

Todas aquellas personas que intervienen en la recepción de la recepción, análisis y registro de la denuncia deberán velar por mantener la reserva de su contenido.

3) 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 Académica.

4) Autoridad Competente para instruir la Investigación. Corresponderá a el/la Rector/a 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 el/la Rector/a Nacional, previa propuesta del Secretario General.
Lo anterior, con la salvedad relativa a la aplicación de medidas de protección o resguardo, en los puntos 4.2 y D.4.3 del Anexo N°10. En caso de que tenga lugar lo señalado en el punto 4.2 del mismo Anexo, será la Vicerrectoría de Personas la encargada de instruir el proceso de investigación.

5) Principio de Oportunidad. Cualquier 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.

6) Designación de Fiscal especializado. Salvo que tenga lugar lo señalado en el punto 4.2 del Anexo N°10, corresponderá a la autoridad que haya instruido la Investigación designar al Fiscal, quien, para efectos de investigar las infracciones del presente Modelo, deberá ser un colaborador de la Institución que cuente con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género. El Fiscal no podrá ser el jefe de carrera ni director/a de la unidad de la persona que fuere indagada en la investigación.

En los casos en que se estime que no existen condiciones para garantizar el tratamiento objetivo de la investigación dentro de una Sede, se nombrará Fiscal a un Directivo Nacional, un colaborador de una Sede distinta a aquella a la que pertenece el denunciado o un abogado externo a la Institución, en cualquiera de estos casos, con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

7) Procedimiento (Remisión). El procedimiento de investigación y determinación de responsabilidad por conductas definidas en el presente Modelo se tramitará de conformidad a las reglas establecidas en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Investigación Preliminar, que tiene por objeto establecer si existen hechos constitutivos de infracción al presente Modelo.
2. Acusación, que se inicia con la resolución que formula cargos a algún miembro de la Comunidad Estudiantil en atención a los hechos recabados en la fase anterior.
3. Descargos y eventual ofrecimiento de prueba por el (o los) investigado(s).
4. Prueba, si se solicitan diligencias probatorias por el investigado o las dispone el Fiscal.
5. Dictamen, que es la resolución que contiene conclusiones emitidas por el Fiscal sobre la investigación, descargos y prueba recabada, y que entregará a el/la Rector/a de la Sede o la Comisión de Primera Instancia, según corresponda.
6. Sentencia, expresada a través de resolución fundada que absuelva, sancione o sobresea.
7. Recursos, si fueren interpuestos.

Lo anterior es sin perjuicio de las etapas que contemple el procedimiento contenido en el Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuando resulte aplicable, y lo dispuesto en los respectivos contratos de prestación de servicios a honorarios o materiales, de acuerdo con el estatuto normativo aplicable a los intervinientes.

8) Aplicación Supletoria. En todo lo no regulado expresamente por este Modelo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria de la Universidad Santo Tomás, o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Santo Tomás, según corresponda, de acuerdo con el estatuto normativo aplicable a los intervinientes.

ANEXO N°13
MEDIDAS PARA PROMOVER, CAPACITAR Y PUBLICITAR LA POLÍTICA

A) MEDIDAS DE MODELO DE PREVENCIÓN Y LA POLÍTICA EN GENERAL.

A.1) Información permanente en Web.

En la página web institucional www.santotomas.cl se encuentra habilitado un vínculo permanente, denominado "Ley de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género", en el cual se contemplará información de, al menos, los siguientes aspectos:

- Aspectos principales de la ley.
- Modelo de Prevención.
- Acciones de Capacitación.
- Normativas relacionadas e Información académica de interés.
- Estadísticas generales institucionales.
- Instrumentos de apoyo a la gestión de convenios y contratos, para efectos de incorporar en ellos la Política, a través de un formato de Anexo de Convenio y/o Contrato, descargable.
- Instrumentos de apoyo a la implementación del Modelo de Investigación, según lo indicado en el literal siguiente de esta Sección.
- Formulario electrónico de sugerencias, abierto a toda la Comunidad Santo Tomás.

A.2) Actividades de capacitación y difusión.

Corresponderá al Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual, a través de sus Comités de Sede y de Casa Matriz, coordinar el desarrollo de actividades de carácter masivo, respecto a las actividades de capacitación indicadas en los literales C) y D) de la Sección Segunda de la Política (Modelo de Prevención), además de modificar y adecuar según las circunstancias, aquellos programas actualmente elaborados, sin perjuicio de la generación de otras actividades que se estimen pertinentes y/o necesarias para el cumplimiento de esta finalidad.

Las acciones anteriores deberán estar vinculadas, preferentemente, a los procesos institucionales de admisión de estudiantes, incorporación de nuevos colaboradores y contratación de servicios a terceros, tales como: afiches físicos, videos informativos, entrega de información por correo electrónico, organización de equipos capacitados en prevención y realización obligatoria de cursos de capacitación a todos los miembros de la Comunidad Santo Tomás.

A.3) Estadísticas Generales.

El Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual, a través de sus Comités de Sede y de Casa Matriz, estará a cargo de generar estadísticas generales referidas a la Política, en función de su constante mejora.

B) MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

B.1) Información permanente en Web.

En la página web institucional www.santotomas.cl se habilitará un vínculo permanente, denominado "Ley de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género", en el cual se encuentra disponible la siguiente información referida al Modelo de Investigación y Sanción:

- Formulario de denuncias en línea.
- Formulario de sugerencias (Buzón electrónico).
- Política de investigación y sanción de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Principales aspectos de la Ley 21.369, presentado a través de un listado de Preguntas frecuentes.

Igualmente, en el sitio web institucional www.santotomas.cl se encuentra disponible una copia digital del Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, así como del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, instrumentos en los que se contemplan aspectos procedimentales.

B.2) Actividades de capacitación y difusión específicas del 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.

B.3) Estadísticas de las investigaciones y sanciones aplicadas.

A través del mismo sitio web precitado, se considerará información acerca de estadísticas generales de las denuncias e Investigaciones respecto de las infracciones que trata la Política, preparadas por Secretaría General. Lo anterior, 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.

ANEXO N°14

PROGRAMA PARA VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL Y EN LOS CONVENIOS QUE SE SUSCRIBAN.

Para el desarrollo de la antedicha función realizará las siguientes acciones:

1) Implementar medidas y programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer 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 incorporación en los procesos de selección al menos una mujer en las ternas para llenar cargos vacantes de Decanos/as, salvo causa fundada.

3) Promover la mayor incorporación de mujeres a los órganos superiores de gobierno, incluyendo al menos un 40% de mujeres idóneas para el cargo, cuando se conforme por miembros designados o elegidos entre candidatos.

4) Del mismo modo, promoverá que, en las ternas de concurso de cargos en los órganos superiores de gobierno, se incorporen mujeres idóneas a la función.

5) Asegurar que en los procesos de búsqueda de candidatos para el cargo de Rector/a o de la máxima autoridad unipersonal equivalente, se incluya al menos una candidata mujer idónea para el cargo, la Universidad Santo Tomás, incorporará en el procedimiento de selección vigente una cláusula específica que contenga esa exigencia. Además, se incorporará la misma regla para los procesos de elección de otros cargos de relevancia, también unipersonales, como lo son los/las Vicerrectores/as y los/las Rectores/as de Sede. Para los casos descritos, y a fin de no ver afectado su cumplimiento en caso de que no existieran candidatas mujeres idóneas para el cargo en algún proceso, se deberá justificar adecuadamente la conformación de la terna sin presencia de mujeres.

6) En lo referido al deber de información anual al Servicio de Información de Educación Superior (SIES) y 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 sus Decanos/as 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 de académicos, por unidad académica.

7) 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 en el mismo período, a partir del segundo hijo se incluirá un año por cada hijo 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) En el caso de que la carrera académica se encuentre normada por algún reglamento interno, deberá ser adaptado para que refleje los puntos anteriores, la Universidad Santo Tomás modificará el único plazo que establece el Reglamento del Académico para subir de una jerarquía a la siguiente y que podría afectar a las mujeres, cual es el de Instructor a Asistente (por cuanto actualmente no se puede estar como Instructor por más de 5 años). En este reglamento se podría agregar los puntos a) y b) precedentes para el caso de mujeres que tiene hijos en ese período, extendiendo el plazo para hacer efectiva esta exigencia, haciéndolo compatible con los padres que puede optar al permiso postnatal.

8) En cuanto a establecer en su reglamentación académica, facilidades y/o medidas afirmativas para el ingreso de académicas y/o investigadoras al 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. Sin embargo, se compromete a crear programas de incentivo a la participación de mujeres en proyectos de investigación, publicaciones y programas de postgrado.

9) Para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en instancias tales como:

a) Seminarios, foros y otras actividades donde se realicen exposiciones de expertos, se promoverá siempre la participación de al menos una mujer cuando participe un número de cuatro o más expertos,

b) 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.

10) 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.

11) Para el mejoramiento de las condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombre, 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.