



Universidad
de Magallanes

Protocolo para
prevenir y enfrentar
situaciones de
**violencia de
género, acoso,
hostigamiento y
discriminación**



**DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD**
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

Documento elaborado por la Comisión Triestamental para la elaboración
de la política de Género de la Universidad de Magallanes.
Versión N° 1 - 17 de enero 2020





ÍNDICE

TITULO I	
ANTECEDENTES NORMATIVOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL	3
TITULO II	
CONCEPTOS	8
TITULO III	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
TITULO IV	
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	14
Denuncia	14
Contenido de la denuncia	15
Protección y medidas preventivas o de resguardo	15
Medidas reparatorias	17
Denuncias falsas o calumniosas	17
Procedimiento Investigativo	18
Acompañamiento y seguimiento	18
Confidencialidad y respeto	19
Responsabilidad	20
Prohibición de represalias y sanciones	20
TITULO V	
DE LOS RECURSOS Y PLAZOS	20
TITULO VI	
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	25
TITULO VII	
DISPOSICIONES FINALES	26
REFERENCIAS	27

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ENFRENTAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN

UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

TÍTULO I ANTECEDENTES NORMATIVOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La situación de la Educación Superior en Chile en relación al tratamiento de temáticas de violencia y acoso ha sido un proceso lento, considerando que hasta el año 2017 sólo 7 de 60 instituciones de Educación Superior chilenas habían publicado sus protocolos de acción para enfrentarlas. Analizados los protocolos existentes en una investigación realizada por la Pontificia Universidad Católica se evidenció, además, que estos documentos presentaban al menos tres grandes falencias: no considerar el sexismo como fuente de la existencia del acoso, no incorporar medidas preventivas y contener una pobre definición de acoso sexual (1).

La Universidad de Magallanes no ha estado indiferente a estos requerimientos y a sus necesarias respuestas, y es así como a fines del año 2017 iniciamos el trabajo de construcción del presente protocolo, con la formación de una Comisión Triestamental para elaborar la política de género institucional. Lo anterior ha conllevado procesos profundos de reflexión personal y colectiva, capacitaciones y análisis de documentos existentes, tanto a nivel nacional como internacional, dando como resultado el presente documento, elaborado con la citada participación de los tres estamentos universitarios.

El sistema de Educación Superior en Chile posee una estructura altamente jerarquizada, favoreciendo que en la interacción de sus miembros se produzcan situaciones de abusos de poder y discriminación



arbitraria, lo cual puede suceder en y entre personas que integran los distintos estamentos: docentes, estudiantes y funcionarias/os, con sus respectivos niveles de poder y decisión.

En las universidades se reproducen inevitablemente las conductas sociales arraigadas en nuestra cultura, es decir, somos el espejo de una sociedad que hoy evidencia las profundas desigualdades de género existentes a lo largo de la historia. En este contexto educativo, se observa que las situaciones de acoso y discriminación arbitraria, basadas en el sexo, afectan a más mujeres que a hombres, lo que revela que las instituciones de Educación Superior replican la estructura cultural de normalización de la violencia contra las mujeres **(1)**. La Universidad, por otra parte, conserva un ordenamiento desigual, en el que la mujer no ha tenido la misma oportunidad ni la validación para acceder a puestos jerárquicos, asignados generalmente a los hombres **(1)**. Sólo en las últimas décadas se ha presentado un avance en la integración femenina al mundo de la academia, ya sea como funcionarias o docentes, aunque con un muy bajo porcentaje en cargos de alta dirección o de mayor responsabilidad. En el ámbito del estudiantado, las mujeres han tenido que enfrentar un camino más dificultoso para ingresar a la Educación Superior, debido a la desigualdad de oportunidades, tanto para el acceso, por los estereotipos de género que condicionan la socialización y educación desde antes del nacimiento, así como para el progreso académico, sufriendo muchas veces un ambiente sexista en el aula. Aquellas que han logrado acceder a la educación superior, deben esforzarse en lo cotidiano para mantenerse en el sistema, a pesar de la multiplicidad de roles asociados a su género, y a la vez demostrar que tienen los méritos para ocupar ese espacio, aunque a veces incluso no adviertan o reconozcan las dificultades.

La discriminación y la invisibilidad que han experimentado las mujeres en la historia, y que continúan presentándose en la sociedad actual, a pesar de los avances en las políticas públicas, son fenómenos que también enfrentan las personas que se identifican con la comunidad LGBTQ+ (Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer,

entre otras diversidades), altamente vulneradas y discriminadas, tanto por la sociedad como por el Estado, puesto que no se cuenta con políticas claras para proteger y resguardar sus derechos. Estas carencias explican y justifican la necesidad de profundizar y tener presentes los derechos de las mujeres y de la comunidad LGTBIQ+ en el desarrollo de este protocolo de actuación.

Para erradicar toda forma de discriminación y arbitrariedad, es necesario desarrollar políticas públicas claras, que consideren e incorporen los tratados internacionales ratificados por Chile. Ambos son comportamientos de acción u omisión que atentan directamente contra la dignidad humana consagrada en los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos, siendo el acoso sexual una de las principales expresiones de la violencia de género y de la desigualdad de poderes al interior de la sociedad. Como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación.

Al respecto, Chile ratificó en 1989 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) **(2)**, la cual establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo. Insta, por tanto, a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, tanto en los estudios como en el trabajo. Otro instrumento internacional, ratificado por Chile en 1996, es la Convención Belém do Pará (1994) **(3)**, que establece que los países firmantes reconocen el derecho de cada mujer a vivir una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, además de comprometerse a intervenir activamente en este tema, a través de políticas públicas que garanticen sus derechos **(4)**.

En cuanto a la comunidad LGTBIQ+, en Chile hay incipientes avances en políticas públicas sobre temas de no discriminación, respeto al derecho de la vida privada, derecho a la identidad de género, a la



orientación sexual y a una educación no excluyente. En nuestro país, además, han sido ratificados instrumentos internacionales que prohíben la discriminación, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos **(5)**, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales **(6)** y la Convención Americana de Derechos Humanos **(7)**. Chile es, también, uno de los países firmantes de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.

A modo de contextualizar los avances en materia de los derechos de la comunidad LGTBIQ+, es necesario indicar que las normativas internacionales comienzan a integrar de manera específica sus derechos sólo hace algunos años, siendo recién en el 2011 cuando la ONU aprueba la primera declaración de Derechos Humanos, Diversidad Sexual e Identidad de Género, donde se alerta sobre la violencia y discriminación contra sujetos por su opción sexual e identidad de género. Igualmente, la Organización de Estados Americanos (OEA), ha condenado toda discriminación por motivos de expresión de género y orientación sexual, instándose a los Estados a eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGTBIQ+ en distintos ámbitos de la vida pública (Centro de Derechos Humanos UDP, 2015) **(8)(9)**.

En cuanto a la realidad de la legislación chilena, antes de la Ley N° 20.609 existían normativas internas que hacían referencia a la no discriminación, pero no eran tan específicas en cuanto a determinar los grupos y los derechos protegidos por estas normativas, por lo que se presentaban diversas interpretaciones, dificultando la aplicación de la normativa legal. La Ley N° 20.609 para enfrentar la discriminación se elabora desde una perspectiva que permite mitigar dichas dificultades, detallando los grupos protegidos y especificando sus derechos **(10)**.

La Universidad de Magallanes es una institución de educación superior pública, estatal y geográficamente aislada, orientada a la formación continua de personas en nivel técnico, profesional y de postgrados, como también en investigación, creación de conocimiento y vinculación con el medio en y desde la Patagonia

Subantártica y Antártica Chilena. La institución es un ente facilitador del enriquecimiento intelectual y personal de sus usuarias/os, para contribuir al logro de la excelencia académica, la investigación y su proyección social, con el propósito de ser un referente en los procesos de educación superior, contribuyendo a la calidad de vida de las personas. Para tal efecto, requiere de manera prioritaria establecer un ambiente de sana y respetuosa convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa, entendiendo que toda persona tiene el derecho a ser tratada con dignidad y respeto en su intimidad e integridad física y moral. Por tanto, la Universidad de Magallanes declara que la Violencia de Género, el Acoso, el Hostigamiento, el Abuso de Poder y la Discriminación Arbitraria son expresiones que atentan directamente contra la dignidad humana, que será preservada a través de protocolos de actuación destinados a educar, prevenir y enfrentar las situaciones de vulneración de derechos en la comunidad universitaria.

La actual Ley General de Educación dictamina que las instituciones educacionales velen para que sus estudiantes y funcionarias/os se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos, así como la integridad física y psicosocial de la comunidad universitaria (11). La relevancia del tema hace indispensable contar con una normativa especial que establezca procedimientos claros que se apliquen a la prevención y actuación frente a las denuncias de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento, Abuso de Poder y/o Discriminación Arbitraria, que puedan ser realizadas por funcionarias/os y estudiantes, asegurándose con este instrumento una eficaz respuesta de parte de la comunidad universitaria y garantizando un proceso de investigación que resguarde los derechos de las personas involucradas, además de brindar apoyo, orientación y protección.

Este protocolo de actuación establece el procedimiento y define responsabilidades específicas, dejando en claro que no tiene carácter sustitutivo de las acciones civiles o penales que deriven de delitos consagrados en la legislación chilena. En este sentido, debemos



considerar como relevante la normativa vigente y especial de las/os estudiantes, a saber: Reglamento General de Alumnas/os de la Universidad de Magallanes, aprobado por Decreto N°005/SU/2019 **(12)**. Igualmente, considerar el Reglamento para la Instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios por infracción de las/os estudiantes al Reglamento General de alumnos de la Universidad de Magallanes, aprobado por Decreto N°34/SU/2001 y Decreto N°30/SU/2004 **(13)**.

Respecto a las/os funcionarias/os que mantienen una relación laboral con la Universidad de Magallanes, la normativa indica que se rigen bajo el Estatuto Administrativo, aplicando el proceso y las sanciones de acuerdo a la Ley N° 18.834 **(15)**. Por otra parte, las/os trabajadoras/es sujetos a convenio por prestación de servicio (honorarios), se rigen por las reglas del código civil y sanciones establecidas en este protocolo.

Finalmente, cabe indicar que todas/os quienes son parte de la comunidad universitaria tienen el deber de conocer y respetar este protocolo de actuación. Son particularmente responsables de su implementación las autoridades en todos sus niveles, quienes tendrán la primera obligación de hacer frente a situaciones que dañen la convivencia universitaria, perjudicando el ambiente de aprendizaje y trabajo que la institución promueve.

Dado lo anterior, la Universidad de Magallanes se compromete a trabajar en la prevención y búsqueda de la erradicación de este tipo de prácticas, además de brindar apoyo y protección a las víctimas de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento Abuso de Poder y Discriminación.

TÍTULO II CONCEPTOS

Género: Es una categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es posible definir Género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es

una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. El Género varía de una cultura a otra y se transforma a través del tiempo **(17)**.

Igualdad de Género: “La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre”, **(17)**.

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas. (Glosario de términos, SERNAMEG) **(18)**.

Violencia: Es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002) **(19)**.

La clasificación de la OMS, divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia: – la violencia auto infligida (comportamiento suicida y autolesiones), – la violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco), – la violencia colectiva (social, política y económica).

Maltrato Psicológico: Es el uso premeditado del poder, o amenazas verbales, que puede dañar la esfera mental, espiritual, moral o social.



Comprende el abuso verbal (insultos, apodos, gritos), la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas, burlas, la humillación en público, el menosprecio, entre otras manifestaciones que causen daño en la salud mental de las personas **(20)**.

Maltrato físico: Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos, incluyendo en ellas las palizas, patadas, bofetadas, empujones, pellizcos, lanzar a otra persona un objeto, asignación de trabajos excesivos, o exposición a procedimientos sin la protección adecuada **(21)**.

Violencia de Género: La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres **(22)**. La Violencia de Género puede ser ejercida contra cualquier ser humano, sin interpretar su sexo, su edad, su posición social o su identidad o expresión de género, siempre que la finalidad del agente sea infligir daño por razón de pertenencia o identidad de género **(23)**. Este tipo de violencia se asocia también con la concepción social de lo que significa ser hombre y ser mujer, por tanto, cuando una persona se desvía de lo que se considera un comportamiento “normal”, se convierte en objetivo de violencia. Esta realidad se agudiza especialmente si se combina con actitudes discriminatorias por la razón de la orientación sexual, o cambios en la identidad de género **(22)**.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la violencia de género es un problema prioritario en salud pública, y requiere de intervenciones conjuntas desde todos los ámbitos educativos, sociales y sanitarios **(19)**.

Violencia contra la Mujer: Todo acto que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia las víctimas sin su consentimiento que vaya

en detrimento de su dignidad **(17)**.

Violencia Sexual: “Acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno” **(23)**.

Hostigamiento: Comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto al que tiene derecho. Se refiere a una manifestación de poder simbólico, no necesariamente asociada a una jerarquía. Comprende tres condiciones; que las acciones, ya sean físicas o psicológicas, no sean recíprocas, que exista coerción, es decir la intención de causar un perjuicio o beneficio dependiendo del rechazo o de la aceptación y que produzca un sentimiento de incomodidad o molestia en la persona que las recibe **(24)**.

Acoso: Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se produce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos **(18)**.

Acoso u Hostigamiento Sexual: La realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico. Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales ó de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otras. El rechazo



explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social **(25)**.

Acoso sexista o por razón de sexo, género, expresión de género u orientación sexual: Toda conducta o actitud gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc. **(25)**.

Hostigamiento por ambiente sexista: La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido no hacia una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos o insultos sexistas, bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros **(25)**.

Discriminación arbitraria: Se entiende por discriminación

arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o situación de discapacidad **(26)**.

TITULO III

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta normativa se aplica a estudiantes, ayudantes, académicas/os: instructores, profesores, profesores eméritos, investigadores, profesores visitantes, conferenciantes, profesor de práctica y asistentes, y funcionarias/os, todos quienes tengan una relación contractual con la Universidad de Magallanes, ya sea de planta, contrata u honorarios. Sea el ejercicio de violencia vertical u horizontal, entre personas de un mismo estamento o de estamentos distintos, que participan en actividades académicas y no académicas, como por ejemplo: clases, laboratorios, reuniones, prácticas profesionales, salidas a terreno, instancias evaluativas, actividades del desempeño propio de su quehacer como: reuniones de coordinación, entrega de indicaciones, asignación de tareas; o actividades sociales programáticas o extra programáticas como fiestas, paseos, investiduras, graduaciones u otras desarrolladas, auspiciadas o patrocinadas por la Universidad.



TITULO IV

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

DENUNCIA:

Cualquier persona miembro o no, de la comunidad universitaria, puede realizar una denuncia, la cual se formalizará de manera presencial ante la Unidad de Prevención y Acompañamiento en materia de Acoso, Violencia y Discriminación, (en adelante la Unidad), en relación a los Centros Universitarios, se aceptará vía correo electrónico a la dirección upa.umag@gmail.com o contacto telefónico, de no ser posible realizarla presencialmente. Si quien denuncia es una tercera persona, se contactará a la persona afectada con el objeto de ratificar la denuncia, de no hacerlo no se le dará curso, sin perjuicio de la obligación legal de denunciar a fiscalía competente, en actos constitutivos de delito, de acuerdo a lo establecido en el Art 175¹ del Código Procesal Penal (27).

La Unidad, está conformada por profesionales del área legal, psicológica y social, cuya función será: entregar asesoría informativa legal y psicológica donde la persona que denuncia es escuchada de manera respetuosa y confidencial. Este espacio es de acompañamiento y contención, cuidando el secreto e identidad de las/os involucrados y evitando la revictimización de la persona afectada. Dado lo anterior, se exigirá a toda la comunidad universitaria el compromiso con la confidencialidad de las denuncias, quedando expresamente prohibido divulgar cualquier tipo de información respecto de los hechos de la denuncia, personas denunciantes, personas denunciadas, además de cualquier interviniente en el proceso, y de vulnerarse esta indicación se considerará una falta a la probidad y se iniciará una investigación interna originada por estos hechos.

Recibida la denuncia por la Unidad se entregará copia del acta a la/

¹ "Estarán obligados a denunciar: ... letra e) los Directores, Inspectores y Profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento"

el denunciante y previo análisis del mérito de los hechos, se derivarán los antecedentes a las autoridades correspondientes, Vicerrector/a Académico/a o Rector/a, a fin de que se inicie el procedimiento investigativo disciplinario que corresponda. Con el objeto de resguardar la confidencialidad de todo el proceso, la autoridad correspondiente enviará a la Dirección de Género con copia a la Unidad de Prevención y Acompañamiento. Las denuncias de situaciones que no estén contempladas en este protocolo, quedarán registradas y archivadas al interior de la Unidad, entregando al denunciante las orientaciones correspondientes.

Cabe destacar que todo funcionario/a que reciba o tome conocimiento de la existencia de actos de vulneración de derechos contenidos en el presente protocolo, debe realizar la denuncia correspondiente a la Unidad, de acuerdo a lo anteriormente señalado.

CONTENIDO DE LA DENUNCIA:

La denuncia debe contener a lo menos la identificación clara de quien haya sido afectada/o; del denunciado/a; unidad en la que se desempeña, estudia o fue observada la conducta de: Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria. Igualmente, se debe indicar el día, hora y lugar en que ocurrieron los hechos; la identificación y domicilio de la/el denunciante, firma y medio de comunicación para efectos de notificaciones futuras.

PROTECCIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS O DE RESGUARDO:

La Unidad de Prevención y Acompañamiento, propondrá de oficio o a petición de la persona afectada, medidas preventivas o de protección para la/el denunciante o víctima, si los antecedentes a su juicio lo ameritan. Estas medidas serán enviadas a Rectoría, Vicerrectoría Académica y/o Dirección de Recursos Humanos según corresponda. Una vez acogidas y aprobadas éstas medidas deberán ser notificadas por escrito (memorándum y reservado) a la Unidad de Prevención y



Acompañamiento e implementadas en un plazo de cinco días y sólo en caso de imposibilidad manifiesta, dicho plazo podrá ampliarse por única vez a cinco días más. En caso de no acogerse las medidas sugeridas por la Unidad, las autoridades pertinentes deberán notificar dicha decisión y trabajar en conjunto con la Unidad para resguardar los derechos de las personas vulneradas.

Se entenderá por medidas preventivas o de protección, las siguientes:

1. Acuerdo de alejamiento de la persona afectada por periodo de investigación.
2. Reubicación del puesto de trabajo sin que esto constituya un menoscabo económico, psicológico y/o físico.
3. Reubicación de asignatura y/o módulo (flexibilidad curricular).
4. Asignación de un académico suplente para dictar y evaluar la asignatura.
5. Separación de espacios físicos en actividades académicas.
6. Cualesquiera otras medidas que busquen proteger la integridad física, psicológica y académica de la persona afectada.

Cabe mencionar que frente al incumplimiento de parte del denunciado/a de las medidas de resguardo, se considerará un agravante en el momento de determinar una sanción.

Las medidas indicadas en este Protocolo de Actuación, son sugeridas por el Ministerio de Educación, donde se recalca que: “es él o la denunciada quien debe ser reasignado/a en su función o actividad, y no quien denuncia, para garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas en la institución” **(28)**.

Estas medidas deben constar por escrito y ser notificadas de manera personal a los involucrados, y serán revisadas por el/la investigador/a que se designe con posterioridad, quien podrá mantenerlas o no, a medida que avance en su investigación y deberán mantenerse hasta el término del semestre académico respectivo después de terminada la investigación, cuando se determinen responsabilidades administrativas.

La persona que dirija la Unidad de Prevención y Acompañamiento,

emitirá una constancia que justifique la inasistencia de las personas a sus actividades académicas o administrativas, lo anterior por motivos de atención con citas previamente agendadas o por demanda espontánea que lo amerite, la cual será tramitada por la Vicerrectoría Académica, a través de sus Unidades.

MEDIDAS REPARATORIAS

Frente a situaciones de vulneración incorporadas en este protocolo, si se requiere, se dispondrán medidas reparatorias consistentes en adecuaciones administrativas razonables, las que serán evaluadas y propuestas por la Unidad de Prevención y Acompañamiento para el caso particular. Entre estas medidas se puede considerar flexibilidad curricular, retiro temporal con liberación de aranceles como medida de excepción (según factibilidad), medidas administrativas, entre otras. Igualmente, como medida reparatoria se entenderá que, cualquier persona que haya sido sancionada por procedimientos de acoso sexual y cualquier acto con carácter sexual, no podrá participar en actividades públicas representando a su carrera o la Universidad de Magallanes, mientras se encuentre en calidad de alumno regular, según lo establecido en Reglamento general de alumnos vigente.

DENUNCIAS FALSAS O CALUMNIOSAS

Frente a los procedimientos en los que se compruebe fehacientemente, mediante una investigación, que la denuncia realizada es falsa o calumniosa y que la persona involucrada sea declarada absuelta, será obligatorio que se comunique formalmente a las autoridades de la Unidad a la que pertenece y/o a las personas que estuvieron involucradas en el caso puntual de la investigación, la resolución de la/el investigador/a o Fiscal. La notificación de dicha resolución será realizada por la entidad correspondiente.

Cabe señalar, que la persona declarada “absuelta”, puede ejercer



su derecho de iniciar un proceso de investigación, argumentando que la denuncia interpuesta en su contra podría tener el carácter de “falsa o calumniosa”. La investigación para esclarecer estos hechos se realizará bajo los mismos procedimientos descritos en este manual, específicamente el en Subtítulo Procedimiento Investigativo.

PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO

La autoridad ordenará instruir el procedimiento disciplinario, según corresponda. La investigación se desarrollará según la normativa interna vigente, es decir:

- Si existen estudiantes involucrados, se registrará conforme a la normativa vigente, de acuerdo al “Reglamento General de Alumnos de la Universidad de Magallanes” y “Reglamento para la Instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios por infracción de los estudiantes al Reglamento General de la Universidad de Magallanes”.
- Si hay funcionarios involucrados, se registrará conforme las normas reguladas en el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834.
- Si hay terceras personas en calidad de agresores de hechos ocurridos al interior de la Universidad o actividades organizadas o patrocinadas por la institución, se orientará al afectado/a derivándole a las instancias correspondientes.

ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO

La persona afectada dispondrá de las/los profesionales de la Unidad de Prevención y Acompañamiento (Psicóloga/o, Abogada/o y Trabajadora/or Social) a fin de solicitar apoyo, orientación y acompañamiento en cada una de estas áreas desde la primera atención realizada. El apoyo puede permanecer durante todo el tiempo requerido por la persona afectada, y no existe la obligatoriedad de realizar una denuncia.

En cuanto al acompañamiento psicológico, este puede ser solicitado

en cualquier etapa del proceso de investigación, y como se señala en el párrafo anterior, no es requisito realizar una denuncia previa, siempre y cuando su motivación de consulta esté considerada en este protocolo.

Cabe indicar, que dado el vínculo terapéutico que se sustenta en la confianza co-construida entre Psicólogo/a y consultante, no es posible que la/el profesional de la Unidad de Prevención y Acompañamiento realice un proceso de acompañamiento psicológico a la persona denunciada. Si el denunciado/a es estudiante se realizarán las derivaciones a las redes pertinentes.

En relación al seguimiento, se indica que la Unidad de Prevención y Acompañamiento es la encargada de monitorear los procesos de investigación y mantener informada de los avances a la persona afectada.

CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

En todo procedimiento investigativo se debe respetar la confidencialidad de la información, por todo aquel que tome conocimiento de ésta, sobre todo de la individualización del denunciado, denunciante, testigos y víctima. Asimismo, se debe resguardar el respeto a la intimidad y derechos que les asisten, en este sentido se deben garantizar condiciones de privacidad en todo momento, donde los involucrados/as sean escuchados, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que sean irrelevantes para el esclarecimiento de los hechos investigados, en este mismo sentido se debe procurar evitar la reiteración innecesaria en el relato de los hechos, como la exposición pública y los datos que permitan su identificación.

El artículo 137, inciso segundo de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, establece que el sumario o investigación sumaria, será secreto hasta la fecha de formulación de cargos.

En el caso específico de situaciones de agresión sexual y como medida de resguardo y no revictimización, esta información quedará disponible exclusivamente para las/los involucrados, quedando a disposición general solamente la resolución final del proceso.



RESPONSABILIDAD

Este protocolo de acción obliga a todas las personas que integran la comunidad universitaria, a la promoción y respeto irrestricto de la dignidad, así como de los demás derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República, además de los promovidos por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Con especial mención a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencias contra la Mujer, “Convención Belem do Pará”.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y SANCIONES

La institución debe establecer la prohibición de cualquier tipo de represalias en contra de las y los denunciantes y/o víctimas en el ámbito laboral y académico garantizando el legítimo derecho a la igualdad de oportunidades.

Las sanciones aplicadas en virtud de investigaciones originadas por aplicación de este protocolo serán aquellas que establezca el Estatuto Administrativo y el Reglamento General de Alumnos.

En el caso de los prestadores de servicios bajo la modalidad de honorarios, respecto a los cuales se haya determinado su responsabilidad en una investigación sumaria o sumario administrativo, serán sancionados con la no renovación de convenios en la institución.

TITULO V DE LOS RECURSOS Y PLAZOS

En relación a los plazos de las investigaciones, se debe distinguir si nos referimos a procedimientos en los cuales el investigado o la investigada, es decir, quien cometió la infracción, es estudiante de la Universidad, o

se trata de administrativo/a, académico/a o prestadores de servicios a honorarios.

Si la persona investigada es estudiante de la Universidad, los plazos establecidos para las investigaciones sumarias y sumarios se encuentran descritos en el Decreto N°34/SU/2001 que oficializa el “Reglamento para la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios por infracción de los estudiantes al Reglamento general de alumnos de la Universidad de Magallanes”.

Respecto a los plazos establecidos, cuando un estudiante es el o la investigado/a, hay que distinguir el tipo de procedimiento al cual se someten pudiendo ser una investigación sumaria o un sumario:

- **Investigación sumaria** los plazos son de diez días hábiles para concluir la etapa indagatoria de la investigación y en caso de que se formulen cargos, el afectado/a (investigado/a) deberá responder a los mismos en un plazo de dos días y de solicitarlo se puede abrir un término probatorio de tres días, periodo en el cual rendirá sus pruebas. Vencidos estos plazos el investigador/a emitirá su informe dentro de tres días, en el cual se puede proponer el sobreseimiento o una sanción, lo que será resuelto por la autoridad pertinente en un plazo de tres días, contra esta resolución se pueden interponer el recurso de reposición, apelando en subsidio en el plazo de dos días, el cual será resuelto por la autoridad correspondiente en un plazo de tres días y en el caso que el recurso de reposición sea denegado y se haya apelado en subsidio, este recurso será resuelto por el Rector/Rectora en un plazo de cinco días.
- **Sumario** los plazos son de veinte días hábiles prorrogables por veinte días más, para concluir la etapa indagatoria de la investigación y en caso de que se formulen cargos, la persona afectada (investigado/a) deberá responder a los mismos en un plazo de cinco días, prorrogable por cinco días más y de solicitarlo el afectado/a, se puede abrir un término probatorio



de cinco días, periodo en el cual rendirá sus pruebas. Vencidos estos plazos el investigador/a emitirá su informe dentro de cinco días en el cual se puede proponer el sobreseimiento o una sanción, lo que será resuelto por la autoridad pertinente en un plazo de cinco días, contra esta resolución se puede interponer por el sancionado/a el recurso de reposición apelando en subsidio en el plazo de dos días, el cual será resuelto por la Rectora o el Rector, en un plazo de tres días y en el caso que el recurso de reposición sea denegado y se haya apelado en subsidio, este recurso será resuelto por la Honorable Junta Directiva en la sesión inmediatamente siguiente.

Si él o la investigado/a es administrativo/a o académico/a de la Universidad, que posea calidad de empleado público, los plazos establecidos para las investigaciones sumarias y sumarios administrativos se encuentran establecidos en la Ley N°18.834 “Estatuto Administrativo” y nuevamente hay que distinguir el tipo de procedimiento al cual se someten, pudiendo ser una investigación sumaria o un Sumario administrativo:

- **Investigación sumaria** se aplica lo dispuesto en el artículo 126 de la Ley N°18.834 y los plazos son de cinco días hábiles para concluir la etapa indagatoria de la investigación y en caso de que se formulen cargos, el afectado/a (investigado/a) deberá responder a los mismos en un plazo de dos días y de solicitarlo el afectado/a, se puede abrir un término probatorio de tres días, periodo en el cual rendirá sus pruebas. Vencidos estos plazos el investigador/a emitirá su informe en el plazo de dos días en el cual se puede proponer el sobreseimiento o una sanción, lo que será resuelto por la autoridad pertinente en un plazo de

dos días, contra esta resolución se pueden interponer el recurso de reposición apelando en subsidio en el plazo de dos días, el cual será resuelto por la autoridad correspondiente en un plazo también de dos días.

- **Sumario Administrativo** se aplicarán las reglas del artículo 127 y siguientes del Estatuto Administrativo y los plazos son de veinte días hábiles prorrogables hasta 60 días, para concluir la etapa indagatoria de la investigación y en caso de que se formulen cargos, el afectado/a (investigado/a) deberá responder a los mismos en un plazo de cinco días prorrogable por cinco días más y de solicitarlo el afectado/a, se puede abrir un término probatorio de veinte días, periodo en el cual rendirá sus pruebas, vencidos estos plazos el investigador/a emitirá su informe dentro de cinco días en el cual se puede proponer el sobreseimiento o una sanción lo que será resuelto por la autoridad pertinente en un plazo de cinco días, contra esta resolución se pueden interponer el recurso de reposición apelando en subsidio en el plazo de cinco días.

En el caso de los/las prestadoras de servicio a honorarios se someterán a un proceso de investigación al igual que los funcionarios/as (académicos/as o administrativos/as) de la Universidad, y en caso de resultar sancionados se propondrá la no renovación de su convenio de prestación de servicios.

Es necesario tener presente que la responsabilidad administrativa es independiente de la civil y penal, y así se establece en artículo 18 de la ley N° 18.575.



A continuación, se presentan los plazos establecidos para investigaciones sumarias y sumarios:

ESTUDIANTES

ETAPA	INVESTIGACIÓN SUMARIA	SUMARIO
Investigación de los hechos	10 días	20 días prorrogables por 20 días más
Respuesta formulación de cargos	2 días	5 días prorrogables por 5 días más
Posibilidad de rendir prueba	3 días	5 días
Vista del Fiscal	3 días	5 días
Resolución de la autoridad	3 días	5 días
Recursos	2 días	3 días
Resolución de los recursos	3 días	En el caso del recurso de Apelación a la Honorable junta directiva, esta resolverá en la sesión siguiente.

FUNCIONARIOS

ETAPA	INVESTIGACIÓN SUMARIA	SUMARIO ADMINISTRATIVO
Investigación de los hechos	5 días	20 días prorrogables hasta 60 días
Respuesta formulación de cargos	2 días	5 días para sus descargos prorrogables por 5 días más.
Posibilidad de rendir prueba	3 días	Máximo 20 días.
Vista del Fiscal	2 días	Dentro de 5 días.
Resolución de la autoridad	2 días	5 días, pero puede ordenar en la vista nuevas diligencias.
Recursos	2 días	5 días
Resolución de los recursos	2 días	5 días

TÍTULO VI

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

La Universidad asume la responsabilidad de generar una política institucional de Convivencia y Buen Trato, que se operacionaliza a través de planes de acción pertinentes a nuestra realidad universitaria, con un enfoque preventivo cuyo objetivo permita erradicar toda manifestación de violencia de género y discriminación, favoreciendo espacios seguros y de respeto concordante con el rol formativo que caracteriza a nuestra institución universitaria.

Las distintas manifestaciones de violencia de género, abuso de poder y discriminación que están presentes en nuestra institución, afectan a quienes las vivencian, atentando contra los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de Chile, así como por las convenciones y tratados internacionales que en la materia ha ratificado el Estado de Chile. Estos derechos son: el derecho al trato igualitario y a la no discriminación; la salvaguarda de la dignidad; el derecho a la integridad física y psíquica, la protección a la intimidad; y el derecho a una educación libre de violencia².

Por ello, la prevención de estas situaciones debe obedecer a una estrategia integral que involucre a toda la comunidad universitaria (Triestamental) y que cuente con los espacios y recursos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación, considerando para ello las siguientes estrategias de prevención no sexistas y anti discriminatorias:

A) Acciones de formación: Diplomado en Género, Asignaturas que aborden temáticas de Género en programas de pre grado, cursos de capacitación (certificados, en modalidad on line y presencial, abiertos a la comunidad universitaria), entrega de información en procesos de inducción, entre otros.

² Resolución: "Aprueba política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria. Universidad Austral de Chile, 2015."



B) Acciones de sensibilización: Charlas, coloquios, seminarios, dípticos, actividades de difusión, cine-foro, conmemoración de hitos, talleres socioeducativos de prevención, página web institucional, entre otros.

Las acciones antes descritas serán planificadas y coordinadas desde la Dirección de Género. Su implementación deberá incluir a todas las direcciones y unidades necesarias para dar cumplimiento a las estrategias.

La prevención genera un impacto positivo en el clima laboral y ambiente educativo; reduce el número de denuncias y el costo asociado a las medidas de protección asignadas, cuando se presentan situaciones de vulneración de derechos; eleva el nivel de bienestar físico, psicológico y social; disminuye las licencias médicas; reduce la deserción estudiantil; favorece el avance académico en los plazos establecidos, favorece la formación integral de futuros técnicos/as y profesionales con una mirada inclusiva que valide la justicia, la igualdad y la equidad de género, mejora el clima laboral, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la productividad **(29)**.

Este conjunto de estrategias desarrolladas de manera permanente y sistemática permitirán generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.

TITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Los plazos de este Protocolo son de días hábiles, entendiendo días hábiles todos aquellos que no sean sábados, domingos, feriados y recesos universitarios.

La aplicación de este Protocolo se realizará en situaciones denunciadas que hayan ocurrido dentro de los plazos establecido por la Ley, teniendo en consideración que una mujer que experimenta Violencia de Género se demora alrededor de 8 a 10 años en realizar la denuncia respectiva.

La implementación del presente Protocolo será responsabilidad de la Dirección de Género y de las Unidades que la conforman, como de las instancias universitarias (Rectoría, Vicerrectorías, Departamentos, Direcciones y Unidades), en concordancia con las normativas vigentes.

La revisión y actualización del presente Protocolo será responsabilidad de la Dirección de Género, de las Unidades que la conforman, con la participación del Comité Asesor en temáticas de Género.

Referencias consultadas:

1. Muñoz-García, A.L., Follegati, L. & Jackson, L. (mayo 2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. CEPPE Policy Briefs, N° 20, CEPPE UC.
<http://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>

2. “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” (CEDAW, 1979)
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

3. Convención Belém do Pará (1994)
<https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

4. Formación Cívica. La persona y los Derechos Humanos. Biblioteca del Congreso Nacional.
https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45660

5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

7. Convención Americana de Derechos Humanos
https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

8. Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

9. Documento publicado por Centro de Derechos Humanos UDP, 2015.
<http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/>



10. Ley N° 20.609 para enfrentar la Discriminación.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>
11. Ley General de Educación.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1006043>
12. Reglamento General de alumnos Universidad de Magallanes. (Decreto N°005/SU/2019).
13. Reglamento para la instrucción de Investigaciones Sumarias y Sumarios por infracción de las /los estudiantes al Reglamento General de alumnos de la Universidad de Magallanes. (Decretos N°34/SU/2001 y N°30/SU/2004).
14. Estatuto Administrativo, aplicando el proceso y las sanciones de acuerdo a la Ley N° 18.834.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236392>
16. Glosario de Términos. SERNAMEG.
https://app.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Glosariodeterminos.pdf
17. Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
18. Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
19. Informe Mundial sobre la violencia y la salud.2002.
https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf
20. Munayco-Guillén, Fernando, Cámara-Reyes, Anais, Muñoz-Tafur, L. Jaime, Arroyo-Hernández, Hugo, Mejia, Christian R, Lem-Arce, Felix, & Miranda-Soberón, Ubaldo E. (2016). Características del maltrato hacia estudiantes de medicina de una universidad pública del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 33(1), 58-66.
<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.331.2008>.
21. Munayco-Guillén, Fernando, Cámara-Reyes, Anais, Muñoz-Tafur, L. Jaime, Arroyo-Hernández, Hugo, Mejia, Christian R, Lem-Arce, Felix, & Miranda-Soberón, Ubaldo E. (2016). Características del maltrato hacia estudiantes de medicina de una universidad pública del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 33(1), 58-66.
<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.331.2008>.

22. La violencia de género en situaciones de emergencia. 2005.
https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58001.html
23. Violencia de género contra la población Igbt en el contexto del conflicto armado colombiano. Insuficiencias regulativas del ámbito de protección jurídico-penal
<https://revistas.usbbog.edu.co/index.php/criterios/article/download/3081/2578/>
24. Relatoría especial de la ONU sobre violencia contra la mujer, en el 58 período de sesiones de la comisión de derechos humanos, 2002.
<https://www.ohchr.org/SP/Issues/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>
25. Primer Informe Salud Sexual Salud Reproductiva y Derechos Humanos En Chile, Miles Chile, 2016.
http://www.mileschile.cl/documentos/Informe_DDSSRR_2016_Miles.pdf
26. CIMAC México, 2007.
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/DF/dfmeta6.pdf>
27. Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista. Universidad de Valparaíso.
<https://igualdadydiversidad.uv.cl/attachments/article/5/Reglamento%20Sobre%20Normas%20de%20Conducta.pdf>
28. Ley N° 20609, que establece medidas contra Discriminación. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>
29. Ley N° 19696, que establece el Código Procesal Penal.
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=176595>
30. Protocolos contra el acoso sexual en la Educación Superior, MINEDUC, 2018.
<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>
31. Informe Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Protocolo para
prevenir y enfrentar
situaciones de
**violencia de
género, acoso,
hostigamiento y
discriminación**



Universidad
de Magallanes



DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

4
AÑOS



INSTITUCIÓN
ACREDITADA

Por 4 años, hasta diciembre 2023,
en las áreas de Docencia de Pregrado, Gestión Institucional,
Vinculación con el Medio e Investigación.