



**REF.: Promulga Política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el contexto de la Ley N°21.369.**

---

**DECRETO DE RECTORIA N° 355/2022**

**VALPARAISO, 16 de agosto de 2022**

**VISTOS:**

- 1° Lo dispuesto en la Ley N° 21.369 que regula la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior;
- 2° Lo aprobado por el Consejo Superior en su sesión Ordinaria N°383 de fecha 11 de agosto de 2022, según Acuerdo N°1750;
- 3° Lo dispuesto en el art.58, letra c), del Estatuto de la Universidad, del 29 de abril de 1992;
- 4° El Decreto de nombramiento del Rector, N°01/2018 de fecha 14 de septiembre de 2018;
- 5° Las facultades que me confiere el Estatuto de la Universidad.

**DECRETO:**

- 1° Promulgase la siguiente política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad Técnica Federico Santa María en el contexto de la Ley N° 21.369:

**Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad Técnica Federico Santa María.**

**1. Preámbulo de la política integral UTFSM para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.**

La Universidad Técnica Federico Santa María promulgó en 2018 el "Protocolo para la Prevención y Sanción de Conductas de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género", cuyo objeto fue abordar las temáticas de género y violencia en nuestra comunidad universitaria, a través del establecimiento de un procedimiento que permitiera





recibir las denuncias de las y los estudiantes afectados por una conducta de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género en el ámbito universitario, para el resguardo y protección de las personas involucradas; instrumento vigente a la fecha, que se ha difundido ampliamente en la comunidad.

En este contexto, la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, publicada el 15 de septiembre de 2021, establece una serie de obligaciones para las instituciones educacionales de nivel superior, con la finalidad de garantizar ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de la promoción de una política integral orientada a la prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género; promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Así entonces, esta normativa representa una oportunidad para actualizar las políticas y buenas prácticas que la institución ha estado implementando con ocasión de dicho protocolo de actuación, extendiéndose ahora a toda la comunidad universitaria. La ley referida también incorpora las exigencias relativas a un modelo de prevención y a un modelo de investigación y sanción de las conductas que ella regula, considerando el desarrollo de programas de capacitación y especialización destinados a toda su comunidad, en el ámbito de los derechos humanos y perspectiva de género, y que contemplen medidas y procedimientos especiales para abordar dichas conductas, en ejercicio de la autonomía universitaria.

En este proceso, la Universidad declara su irrestricto compromiso con los valores universales y derechos fundamentales de toda persona, procurando asegurar a los miembros de su comunidad el desarrollo personal y la libre expresión de sus ideas dentro del respeto mutuo y el apego a la verdad exigidos por la naturaleza de una institución educativa como esta. Así, para la implementación de esta política integral, cobra especial relevancia el derecho humano a la igualdad de género, cuyo objetivo es alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y que, para su consecución, requiere considerar la equidad de género, que permita desarrollar medidas y mecanismos para la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, entendiendo que todas las personas nacemos iguales en dignidad y derechos. Para tales efectos, la perspectiva o el enfoque de género nos permitirá entender que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no sólo por su determinación de sexo, diferencia biológica por naturaleza, sino también por su determinación de género, rol o construcción social atribuido a hombres y mujeres.

Sobre la base de las ideas expuestas y el diagnóstico institucional y análisis afines, la Universidad ha elaborado la presente política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que exige la Ley N° 21.369, en el marco de un proceso participativo e inclusivo que involucró a su comunidad universitaria.





## 2. Principios generales de la política integral para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

a) **Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica:** derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la República, que obligan a poner como centro a la persona y las consecuencias negativas, reales o potenciales, que las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género puedan ocasionar en el ámbito universitario, procurando protegerlas al momento de abordar dichos actos.

b) **Derecho a desempeñarse en espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género:** derecho cuyo objetivo es erradicar en los espacios universitarios toda conducta de acoso sexual, violencia y discriminación en razón del género, velando así por la igualdad de oportunidades y de trato desde una base ineludible de respeto.

c) **Derecho de igualdad de género:** Derecho fundamental cuyo objetivo es alcanzar la plena igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas.

d) **Principio de equidad de género:** Entendido como el trato justo e imparcial que se debe otorgar a todas las personas, considerando sus propias necesidades e independiente de su género.

e) **Principio de protección a las personas involucradas:** La Universidad adoptará medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.

f) **Principio de confidencialidad:**

La institución y el personal involucrado en el proceso de denuncia, deben resguardar tanto mantener en absoluta reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de la información referente a la investigación.

**Principio de celeridad, eficacia y asistencia oportuna.**

La recepción de denuncias y su posterior derivación al organismo investigador, y el procedimiento de investigación y sanción, deben contemplar plazos claros que sean conocidos por la persona denunciante y denunciada.

g) **Principio de participación e inclusión:** en virtud del cual, la institución considerará mecanismos participativos, paritarios y de representación equilibrada al momento de elaborar, revisar y evaluar su política integral.

h) **Principio de responsabilidad:** Cada persona que participe en el proceso de realización de una denuncia, en el marco de su investigación y sanción, es responsable de sus acciones, sus decisiones y los impactos de ellas. Por consiguiente, dicha denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, firmando un consentimiento informado que garantice lo anterior.

i) **Principio de contexto educativo y sana convivencia:** La institución e integrantes de su comunidad, en la implementación de la presente política, priorizarán todas aquellas iniciativas que se orientan hacia el aprendizaje, la formación o psicoeducación, con la finalidad de garantizar la vigencia de los principios básicos de respeto, trato igualitario e inclusivo en la comunidad universitaria. Esto en coherencia con los objetivos estratégicos de la UTFSM, en que se busca fortalecer una comunidad universitaria integradora, incorporando, desarrollando y reconociendo el talento de sus miembros, sobre una base de diversidad de género, sociocultural y de capacidades.





j) **Principio de difusión:** En virtud del cual la Institución debe considerar mecanismos y medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad universitaria, de la existencia de la política integral, así como de los modelos de prevención, investigación y sanción, como los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

### 3. Conceptos fundamentales.

Para los efectos de esta política integral y, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, Código del Trabajo, Leyes especiales, Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, así como en la normativa interna de la Universidad que pudieren ser procedentes, se considera:

a) **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.

b) **Violencia de género:** constituye 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 el privado.

c) **Discriminación de género:** se entenderá por 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.

Cabe señalar que el concepto de acoso sexual ha sido definido expresamente por la Ley N° 21.369, y los conceptos de violencia de género y discriminación de género, han sido definidos expresamente en el Oficio Circular Superintendencia de Educación Superior SES del 08 de Julio de 2022.

Serán constitutivas de las conductas recién definidas, las siguientes prácticas siempre que tengan por objeto humillar, avergonzar, hacer sentir inferior, y/o menoscabar a la persona afectada.

- Miradas con gestos de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual.
- Gestos de carácter sexual.
- Comentarios humillantes, hostiles u ofensivos, relativos al cuerpo o apariencia de una persona.





- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a profesor/a.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior.
- Propositiones sexuales reiteradas cuando la persona afectada haya manifestado expresamente su rechazo a ellas.
- Para obtener favores sexuales, ofrecer beneficios (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.), amenazar con perjuicios (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.), u ofrecer concesiones (ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales).
- Llamadas, mensajes, envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que menoscaban a la víctima.
- Exhibición injustificada de pornografía o a presenciar exhibicionismo.
- Contacto físico y acercamientos innecesarios, arrinconamientos, persecuciones, con connotación sexual.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- Abuso sexual
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Forzar o intimidar para tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.

Cabe señalar que respecto de las prácticas indicadas precedentemente se utilizó como referencia el documento "Protocolos Contra el Acoso Sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración", del Ministerio de Educación.

#### **4. Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.**

##### **4.1. Objetivo del modelo de prevención.**

El objetivo del modelo de prevención es avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Técnica Federico Santa María, promoviendo acciones orientadas a informar, sensibilizar, prevenir y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las personas afectadas por alguna de estas conductas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad de género y orientación sexual.





La Universidad Técnica Federico Santa María reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

#### 4.2. Acciones.

La Universidad podrá decretar las siguientes acciones:

- a. **Acciones de promoción:** Se entenderán por todas aquellas actividades que buscan promover una cultura igualitaria en materia de género, inclusiva y respetuosa de la diversidad y que construye en comunidad ambientes seguros, desde un enfoque de derechos humanos.
- b. **Acciones de prevención:** Se entenderán por aquellas medidas o actividades que tienen por finalidad prevenir y propender a la erradicación de las conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género y toda situación de riesgo que implique las mismas.
- c. **Acciones de información y difusión:** Se entenderán por aquellas iniciativas y medidas de distribución y propagación de información que tiene por objetivo mantener actualizada a la comunidad universitaria de las actividades y campañas en materias de género.
- d. **Acciones de sensibilización:** Son aquellas acciones parte de un proceso de reflexión que busca despertar la toma de consciencia de la desigualdad existente en razón del género. Es decir, acciones que buscan activar la sensibilidad y comprensión de las materias de género desde un acercamiento empático con la problemática.
- e. **Acciones de formación, capacitación y especialización:** Son aquellas acciones parte de un proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar al avance de la transversalización del enfoque de género en la comunidad.
- f. **Acciones de apoyo en contexto de prevención:** Acciones de contención, orientación, acompañamiento y derivación de carácter psicológico, médico, social y/o jurídico, consideradas alternativas al modelo de investigación y sanción, que se realizarán cuando una persona integrante de la comunidad universitaria considera encontrarse en una situación de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género, en el contexto que la ley establece. Dichas acciones serán entregadas por personal o unidades de la Universidad, o por instituciones, organizaciones o personal externo con los que exista convenio o sean contratados para tales fines.

A continuación, se referirán una serie de acciones a través de las cuales el presente modelo busca promover, prevenir y difundir las materias de género en la comunidad universitaria USM.





**a) Acciones de promoción, prevención, información y sensibilización.**

- Desarrollo e implementación de un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos asegurando espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Actividades y campañas permanentes de sensibilización, difusión e información sobre materias de género, derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- Difusión institucional sobre conductas que promueven relaciones inclusivas, igualitarias y respetuosas de la diversidad en la universidad.
- Entrega de información permanente sobre lo que se entenderá por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- Difusión de normativas, reglamentos, protocolos y del modelo de investigación y sanción de la presente política respecto de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de protección y reparación a las víctimas.
- Diseño de iniciativas comunicacionales que busquen prevenir conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y promover ambientes seguros, inclusivos, igualitarios y respetuosos de la diversidad.
- Implementación de medidas de prevención a realizarse cuando una persona integrante de la comunidad universitaria considera encontrarse en una situación de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género, en el contexto que la ley establece.

**b) Acciones de formación, capacitación y especialización.**

- Desarrollo de programas permanentes de formación, capacitación y especialización destinados a autoridades, estudiantes, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, perspectiva de género, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares en la institución.
- Inclusión de las 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.
- Desarrollo de espacios de formación para que estudiantes conozcan normativas y procedimientos internos y leyes, asociadas a los derechos humanos y perspectiva de género.

**4.3. Mecanismos de apoyo en contexto de prevención.**

Los mecanismos de apoyo en contexto de prevención que la Unidad de Equidad de Género e Inclusión implementará, en coordinación con las instancias institucionales correspondientes, serán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos de acoso sexual, discriminación y violencia de género y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.





Cada uno de los apoyos que la Unidad implemente, por acción o derivación, siempre que la persona afectada lo solicite, tendrá los siguientes requisitos:

- i. Ser integrante de la comunidad universitaria.
- ii. Encontrarse en un espacio de riesgo de conductas de acoso sexual, discriminación o violencia de género, en el contexto de la Ley N° 21.369.

Estas acciones de asesoría, acompañamiento, seguimiento y derivación serán entregadas o coordinadas por personal o unidades de la Universidad, o por instituciones, organizaciones o personas externas, con las que exista convenio o sean contratadas para tales fines, siendo estas últimas dedicadas a materias de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

#### 4.4. Mecanismos de estudio y análisis.

- La institución desarrollará un diagnóstico que identifique y analice las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en su interior, basado en información actualizada. Este diagnóstico se realizará al menos cada tres años.
- La institución realizará estudios, que incluyan un informe de gestión anual, encuestas y etapas consultivas a la comunidad, de carácter general sobre la presencia de este tipo de conductas, y otros elementos asociados al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

#### 4.5. Estrategia comunicacional.

Se implementarán iniciativas comunicacionales con el objetivo de promover que la política, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución, propiciando un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación de la universidad.

### 5. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

#### 5.1. Objetivo.

El objetivo del Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y de Protección y Reparación a las Víctimas es establecer los procedimientos y medidas necesarios para la investigación y sanción de dichas conductas y la protección y reparación de las víctimas en el ámbito universitario.

El presente modelo ha sido diseñado sobre la base de lo dispuesto en la Ley N° 21.369, en cumplimiento cabal a los requisitos exigidos por ésta, y las necesidades de la comunidad universitaria.





## 5.2. Alcance y aplicación.

El alcance de este modelo de investigación y sanción se refiere a todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o tengan como destinatarias a miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Técnica Federico Santa María. Se entenderán comprendidos dentro de los miembros de la comunidad universitaria a todos los estudiantes que cursen programas de pre y posgrado, a todas las personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad, sea que se desempeñen como académicos, docentes, profesores jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, personal a honorarios, prestador de servicios externos de la universidad, personas que desarrollen cualquier otra función relacionada con la universidad y/o visitas.

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad al párrafo anterior, 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 Universidad.

## 5.3. Procedimiento Modelo de Investigación y Sanción (Principios, procedimiento y lineamientos del modelo).

El presente modelo considera un procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género que responde a los principios establecidos en el punto dos del presente documento.

Adicionalmente, para este modelo de investigación y sanción se establecen como principios:

### 5.3.1. Principios del proceso de investigación y sanción.

Serán principios del proceso:

- a) **Principio de presunción de inocencia:** Principio en virtud del cual ninguna persona será considerada responsable ni tratada como tal en tanto no fuere sancionada por la instancia que corresponda.
- b) **Impedimento de revictimización:** Principio cuya finalidad es evitar, en lo posible, la exposición reiterada e injustificada de la persona denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación.
- c) **Proceso racional y justo:** Principio cuya finalidad es reconocer y respetar las garantías constitucionales en el proceso de investigación y sanción, entre ellas, la imparcialidad e independencia de los órganos que investigan y sancionan, la igualdad de las partes, el principio de defensa, la economía procesal y la lealtad procesal.
- d) **Principio de Proporcionalidad:** Principio que implica que las sanciones a aplicar deberán corresponderse con la gravedad de las conductas y el grado de responsabilidad de quienes las cometieron.





Conjuntamente:

- Se adoptarán medidas pertinentes para resguardar en todo momento los derechos de las personas involucradas en la denuncia, en particular, el derecho a la intimidad y honra, procurando discreción, prudencia y respeto.
- En todos los procedimientos a que dé lugar la presentación de una denuncia, se procurará prevenir la revictimización de la persona afectada, por ejemplo, evitando las reiteraciones innecesarias de su relato o testimonio.
- La institución y el personal involucrado en el proceso de denuncia, investigación y sanción deben resguardar tanto mantener en absoluta reserva la identidad de las personas señaladas en la denuncia, como la confidencialidad de información referente a esta y a la investigación.
- Las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la investigación que desarrolle la Universidad, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.
- El proceso considera medidas orientadas a propender el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines a través de la adopción de las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, protegiendo a las personas afectadas para que presenten denuncias o presten testimonios.
- El proceso evitará la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de investigación y se realizarán preferentemente entrevistas videograbadas, para lo cual se deberá contar con la autorización del declarante, respetando el principio de celeridad, asistencia oportuna e impedimento de revictimización, contemplando plazos claros que serán informados a las partes involucradas.
- Contempla medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, docente y universitaria en general de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado en la presente política, así como de los reglamentos y procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse, como consecuencia de éste mediante la aplicación del principio de difusión.
- El presente modelo garantiza que en la etapa de investigación, resolución y al establecer medidas de protección, se aplicará el principio de justo y racional procedimiento en el proceso de investigación, de inocencia y de confidencialidad, dando acceso a las personas denunciantes y denunciadas a todos los antecedentes de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628<sup>1</sup>, así como tendrán derecho a realizar alegaciones o descargos, a aportar pruebas y antecedentes, a ser escuchados y tendrán derecho a reclamar de las resoluciones dictadas en primera instancia, ante un órgano de apelación.





### 5.3.2. Procedimiento.

En el procedimiento se identifican 5 etapas:

- i. Recepción de la denuncia
- ii. Admisibilidad de la denuncia<sup>2</sup>
- iii. Etapa de investigación
- iv. Etapa de sanción (primera instancia)
- v. Etapa de apelación (segunda instancia)

Este procedimiento será descrito en el “Reglamento UTFSM para la prevención, investigación, sanción y protección y reparación de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género”, el cual regulará el procedimiento de investigación y sanción, sus órganos, la recepción y requisitos de la denuncia, la notificación, los descargos o defensas, la rendición de pruebas, las sanciones, las medidas de protección, acompañamiento y reparación, la apelación, entre otros.

### 5.3.3. Principales elementos de las etapas de investigación, sanción y apelación.

El proceso de investigación y sanción contempla la existencia de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones. Los órganos de sanción serán de primera y segunda instancia, siendo la primera instancia la sanción, y la segunda instancia la apelación a la sanción.

Dichos órganos deben incorporar la perspectiva de género en sus acciones, actuaciones, resoluciones y fallos, con la finalidad que se puedan visibilizar las barreras que puedan dificultar el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos a un determinado grupo.

Con el fin de orientar adecuadamente el ámbito de acción, órganos de competencia y actores involucrados, se presenta el siguiente cuadro:

#### **Cuadro esquemático de órganos con competencia especial para investigar y sancionar**

Instancias que aplican según la calidad del denunciado	Estudiantes	Trabajadores (académicos, docentes, profesores jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa)
<b>Recepción</b>	Unidad de Equidad de Género e Inclusión UTFSM	Unidad de Equidad de Género e Inclusión UTFSM





<b>Admisibilidad</b>	Comisión Universitaria correspondiente.	VRA o VREA según corresponda, de acuerdo al ROAS y RIOHS.
<b>Investigación</b>	Abogado investigador de género de la Dirección Jurídica.	Fiscal Externo, capacitado según la Ley N° 21.369, de acuerdo al RIOHS.
<b>Sanción</b>	Sanción la determina: Comisión Universitaria.	Sanción la determina: VRA o VREA según corresponda, de acuerdo al ROAS y RIOHS.
<b>Apelación</b>	Órgano de apelación:  Comisión de Apelación Institucional (CAI) que conocerá de las apelaciones de estudiantes, trabajadores, prestador de servicios o personal a honorarios de la Universidad, y todos sobre quienes aplica la Ley N° 21.369.	Órgano de apelación:  Comisión de Apelación Institucional (CAI) que conocerá de las apelaciones de estudiantes, trabajadores, prestador de servicios o personal a honorarios de la Universidad, y todos sobre quienes aplica la Ley N° 21.369.

#### 5.3.4. Etapa de investigación.

Se establece un área responsable de llevar a cabo los procesos de investigación, denominada "Área de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género" dependiente de la Dirección Jurídica de la Universidad, que contará con abogados(as) denominados(as) "Abogado investigador de género" debidamente capacitados en proceso racional y justo, perspectiva de género y derechos humanos, y serán nombrados ad hoc o externos por la Dirección Jurídica, para realizar las labores de investigación que se requieran, dotados de independencia.

Se contará además con abogadas (os), Secretarias (os) Técnicas(os) debidamente capacitados en proceso racional y justo, perspectiva de género y derechos humanos y cumplirán labores de asesoriatécnica en órganos de primera y segunda instancia.

El procedimiento de investigación y sanción garantiza la imparcialidad y trato justo para todas las partes en todo momento, como también el respeto al proceso antes indicado, protección de las personas involucradas, principio de confidencialidad y principio de celeridad, eficiencia y asistencia oportuna.

Este modelo, además de contemplar las definiciones de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el punto tres, establece las sanciones asociadas a ellas, las que, en cuanto a su naturaleza y gravedad, por aplicación del principio de proporcionalidad, se ajustan a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.





### 5.3.5. Etapa de sanción, órgano que la establece.

#### a. Denuncias hacia estudiantes:

Serán tratadas por las Comisiones Universitarias respectivas, quienes conocerán en primera instancia.

La Comisión Universitaria utilizará medios tecnológicos para sesionar, sin perjuicio, que pueda constituirse itinerantemente en forma presencial en diversos emplazamientos de la institución, según su necesidad y requerimiento.

#### b. En caso de denuncias hacia trabajadores:

En el caso de denuncias hacia trabajadores, sea que se desempeñen como académicos, docentes, profesores jornada parcial, paraacadémico, paraacadémico de índole académica, paraacadémico de índole administrativa, se adscribirá al proceso investigativo del procedimiento institucional. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en el punto 5.3.1 de este documento, y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

#### c. En caso de denuncias interpuestas hacia prestadores de servicios o personal a honorarios de la Universidad:

Se estipulará en el contrato respectivo una cláusula que indique que durante su prestación de servicios en la universidad está sujeto al procedimiento institucional. A dicho procedimiento le serán aplicables todos los principios señalados en el punto 5.3.1 de este documento, y considera que toda intervención en él requiere la participación de personal debidamente capacitado en el principio de proceso racional y justo, en derechos humanos y perspectiva de género. También serán aplicables las medidas de protección de víctimas, acompañamiento y reparación dirigidas a proteger a las personas afectadas y a minimizar los posibles impactos del eventual acoso sexual, discriminación o violencia de género durante la investigación, tales como el impedimento a la revictimización, la presunción de inocencia y el principio de proceso racional y justo en la investigación.

### 5.3.6. Etapa de apelación.

Se establece una Comisión de Apelación Institucional, en adelante e indistintamente "CAI" que conocerá de las apelaciones de estudiantes, trabajadores, prestador de servicios o personal a honorarios de la Universidad.





La CAI estará integrada por cinco miembros, será nombrada por el Consejo Superior y, deberá estar conformada por tres profesores (académicos o docentes), un funcionario y un estudiante, procurando asegurar la paridad de género de la Comisión. Cada miembro durará tres años en el cargo.

La comisión podrá utilizar medios tecnológicos para sesionar, sin perjuicio, que pueda constituirse en forma presencial en diversos emplazamientos de la institución, según sus necesidades y requerimientos.

### 5.3.7. Sanciones.

Este modelo establece sanciones diferenciadas para estudiantes y trabajadores, respetando el principio de proporcionalidad.

Para determinar la sanción aplicable, se deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurren, y aplicar en todo caso, criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada. Para estos efectos, la violencia sexual o física con resultado de lesiones siempre será considerada como falta grave.

#### a. Sanciones a estudiantes

Para los estudiantes contempla sanciones principales y complementarias.

Las sanciones principales:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Matrícula condicional.
- Suspensión de continuar o asumir cargos de representación estudiantil en Federación, Centro de estudiantes, Selecciones deportivas, y otros; y cargos de asistencia en docencia como ayudantías.
- Suspensión temporal de participación en toda actividad universitaria y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por el periodo sancionado.
- Cancelación de la matrícula vigente y prohibición temporal de matricularse en el periodo académico siguiente y prohibición de ingreso a los Campus o Sedes de la Universidad por el periodo sancionado
- Expulsión de la Universidad, lo que implica la prohibición indefinida de ingreso a la misma.

Sanciones complementarias: Estas sanciones tienen una finalidad psicoeducativa la que, en coherencia con la misión y visión de la institución, busca un aprendizaje comprometido y responsable de una sociedad diversa, fomentando el desarrollo ético, respetuoso y el trato igualitario. Esto a través de acciones que promuevan que el estudiante sancionado





comprenda la problemática y el impacto de hacerse responsable como integrante de la comunidad, de conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.

Dichas sanciones complementarias podrán consistir en la participación obligatoria a foros, talleres, seminarios, conversatorios y grupos de reflexión.

#### **b. Sanciones a trabajadores**

A los trabajadores les serán aplicables las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la institución vigente.

#### **5.3.8. Circunstancias que agravan o atenúan la responsabilidad.**

##### **a. En caso de estudiantes.**

Se establecen las siguientes circunstancias **atenuantes**:

- La irreprochable conducta anterior.
- La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos.
- Auto denuncia o reconocimiento de los hechos denunciados.
- Actos o hechos que denoten un arrepentimiento por el daño producido, con ocasión de la infracción cometida.
- Reparación del daño causado o de las consecuencias que de éste deriven.
- Haber actuado en un momento de obcecación.

Se establecen las siguientes circunstancias **agravantes**:

- Haber sido sancionado anteriormente por conductas de acoso sexual, discriminación y violencia de género.
- Haber sido sancionado anteriormente por conductas establecidas en otros reglamentos institucionales de carácter disciplinario.
- Ser dos o más las víctimas.
- Ser dos o más los victimarios concertados para cometer la infracción.
- Emplear fuerza física en la víctima.
- Empleo de intimidación en la víctima.
- Aprovecharse de una situación de abuso de confianza respecto de la víctima.
- Aprovecharse un estudiante de su posición de poder respecto de otro estudiante para cometer la falta.
- Jactarse de la infracción.
- Que la víctima se encuentre privada de sentido o en situación de discapacidad física o mental.
- Empleo de sorpresa o engaño a la víctima para ejecutar la conducta.
- Incumplir las medidas de protección que le hayan sido impuestas en el procedimiento de investigación.





**b. En caso de trabajadores**

A los trabajadores les serán aplicables las atenuantes y agravantes establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la institución vigente.

**5.3.9. Medidas de protección, acompañamiento y reparación.**

**5.3.9.1 Medidas de protección.**

Desde la presentación de la denuncia escrita, podrán adoptarse, de oficio o a petición de parte, una o más medidas destinadas a resguardar a las personas involucradas en los hechos denunciados y/o para asegurar el desarrollo de un proceso de investigación, con la finalidad velar por la seguridad de la víctima y demás involucrados, especialmente durante la investigación, amparándolos en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, siempre que existan antecedentes serios y suficientes que hagan indispensable su implementación.

La medida será aprobada en caso de que el denunciado sea estudiante por la Comisión Universitaria Institucional, en caso de que el denunciado sea trabajador por la Autoridad que corresponda, mediante resolución, la que deberá notificarse a todas las personas a quienes pueda afectar. Asimismo, se notificarán las modificaciones a una o más medidas adoptadas y el cese de sus efectos.

En consecuencia, en forma provisional, podrán adoptarse una o más de las siguientes medidas de protección:

- Prohibición de acercamiento y contacto de la persona denunciada a la presunta víctima entendiéndose por tal todo contacto, sea vía presencial, electrónica, telefónica y cualquier tipo de redes sociales.
- Separación de espacios físicos de la Universidad, con la finalidad de evitar el contacto entre las personas directamente involucradas en la denuncia, mientras se extienda la investigación y sanción.

Estas medidas, en el contexto del principio de celeridad, podrán adoptarse de oficio o a petición de parte, y en carácter de provisoria, por parte del Abogado investigador de género en caso de estudiante o por Fiscal en caso de trabajadores, debiendo ser ratificada por la Comisión Universitaria Institucional o la Autoridad que corresponda, requiriéndose siempre para ello la opinión favorable de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

- Apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

**a. Medida de protección especiales:**

**a.1. En caso que el denunciado sea estudiante.**

Las medidas de protección podrán adoptarse de oficio o a petición de parte, y en carácter de provisoria, por parte del Especialista que investiga, debiendo ser ratificada por la





Comisión Universitaria Institucional, requiriéndose siempre para ello la opinión favorable de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

En caso de que la persona denunciada sea estudiante, y comparta cursos, espacios, actividades, con la persona denunciante, se velará para que en la medida que sea posible, no compartan un mismo curso, espacio o actividad, decretando por ejemplo, la separación de paralelos para cursar uno o más asignaturas, o se adoptarán otras medidas, procurando definir acciones que resguarden la dignidad y derecho de las personas afectadas y que no alteren la calidad del proceso formativo, a modo de ejemplo:

- La realización de tutorías en caso especiales.
- Flexibilidad para realizar actividades académicas en fechas y horarios distintos a los previamente establecidos, en espacios diversos o a través de medios tecnológicos.
- Concesión de justificativos por la autoridad pertinente para no asistir a determinadas actividades académicas.
- Autorización de continuación de estudios en otro campus o sede, siempre y cuando sea compatible con el programa de estudios de la persona afectada.

En casos excepcionales y debidamente fundados, se podrá decretar la suspensión temporal de actividades, anulación de inscripción de asignaturas y/o suspensión de semestre y otras adecuaciones curriculares respecto del denunciado.

En caso que la persona denunciada sea ayudante de la persona denunciante, no podrá seguir ejerciendo como tal a su respecto, mientras dure el proceso de investigación. Del mismo modo, en caso que la persona denunciada sea parte de un curso en que el o la ayudante sea la parte denunciante, la persona denunciada deberá cambiar de paralelo de ayudantía, o se proporcionará un reemplazo, mientras dure el proceso de investigación.

#### **a.2. En caso que el denunciado sea un trabajador.**

En caso que él o la denunciante, pudiendo ser otro trabajador, o un estudiante, y que la persona denunciada sea **trabajador**, cualquiera sea la relación, vertical u horizontal que tengan, se velará para que en la medida que sea posible, uno de ellos sea reubicado, trasladado de acuerdo al tipo de actividades que desempeñe, o se adoptará otra medida de adecuación laboral que evite el contacto entre ellos, en conformidad a la ley laboral, considerando en primera instancia tomar dicha medida respecto del denunciado y, en casos justificados, respecto de la denunciante, procurando el menor menoscabo posible para ambos, prevaleciendo los intereses de la presunta víctima cuando ello sea posible.

En caso de que la persona denunciada sea profesor (a) del o la denunciante estudiante, se velará por que en la medida que sea posible, y siempre que lo solicite la presunta víctima, se cambie de paralelo, los exámenes, pruebas o trabajos se rindan ante o sean evaluados y revisados, por otro profesor (a) del Departamento designado por el Director (a) del Departamento que corresponda al estudiante.





En caso que él o la estudiante denunciante se encuentre realizando su práctica, tesis o memoria de titulación, podrá solicitar flexibilidad en el proceso de evaluación de práctica, cambio de lugar de práctica, cambio de profesional supervisor y/ o de profesor (a) guía.

Se podrá adoptar excepcionalmente, medidas diversas a las señaladas precedentemente cuando se acredite con antecedentes concretos, relevantes y fundados por la persona solicitante que éstas no permiten resguardar adecuadamente a las partes involucradas, requiriéndose para ello siempre la opinión de la autoridad pertinente y la opinión favorable de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

Se podrá decretar medidas que recaigan en la parte denunciante siempre que esta manifieste su consentimiento previo y por escrito.

#### 5.3.9.2 Medidas de acompañamiento.

La Universidad tomará las medidas de acompañamiento que sean pertinentes, entendiendo por tales aquellas acciones que puedan ejecutarse en el contexto de denuncias ingresadas vía el presente modelo de investigación y sanción, las que tendrán por objetivo proveer contención a las personas involucradas, entregar información acabada y clara sobre el procedimiento, resolver consultas, entre otras, extendiéndose acorde a la necesidad de la o las personas involucradas, y podrá incluir derivación a redes externas, atención psicológica u otras.

Podrán ser adoptadas como medidas de acompañamiento a los involucrados, las siguientes:

- Atención psicológica.
- Medidas de apoyo psicosocial ya disponibles en la universidad.
- Otras medidas de apoyo a proveer en coordinación con Unidades internas de la universidad.
- Derivación a redes externas especializadas.
- Seguimiento y orientación durante la recepción de denuncias y el proceso.
- Orientación jurídica.
- Apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- Otras acciones pertinentes según cada caso.

Dichas medidas serán entregadas por personal o unidades de la Universidad, o por instituciones, organizaciones o personal externo con los que exista convenio o sean contratados para tales fines.

#### 5.9.3 Medidas de reparación.

La Universidad tomará medidas de reparación dirigidas a minimizar los impactos de las situaciones del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

La adopción de medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género contemplará mecanismos que contribuyan a





mitigar su dolor o sufrimiento, desagruarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa, otorgando apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Se instará por acciones de reparación psicológicas, sociales y académicas, las cuales se podrán aplicar a personas y grupos, en la medida de ser procedente conforme lo disponga la autoridad pertinente, Vicerrector Académico o Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos, según corresponda, y la normativa interna.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinado la propia solicitud de la persona reclamante, el informe del Departamento o Unidad que corresponda, e informe de la profesional psicóloga de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, de conformidad a la normativa interna.

Las medidas de reparación podrán consistir en:

- a) La libre y voluntaria aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La libre y voluntaria entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que la víctima retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas ente el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la Universidad, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

En cuanto a las medidas de reparación económica, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a las instituciones de educación superior, su procedencia es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, sin perjuicio del derecho a defensa de la Universidad.

## **6. Responsables de los Modelos de prevención y de investigación y sanción del acoso sexual, discriminación y violencia de género.**

El modelo de prevención en su implementación, articulación, monitoreo y evaluación es de responsabilidad de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión en colaboración con





la Comunidad USM, representadas por la Rectoría, Vicerrectorías, Direcciones Generales, Departamentos académicos y docentes, Unidades administrativas, así como en colaboración con organismos, organizaciones e instituciones especializadas en materias de género según el requerimiento que corresponda.

El equipo profesional que compone la Unidad de Equidad de Género e Inclusión, son profesionales con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

Los responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas son: Los órganos de investigación del área de investigación y sanción de acoso sexual, discriminación y violencia de género, dependiente de la Dirección Jurídica, compuesta por profesionales abogados investigadores de género, capacitados en debido proceso, derechos humanos y perspectiva de género; y los órganos de sanción: Comisión Universitaria, Vicerrector Académico y Vicerrector de Asunto Económicos y Administrativos, según corresponda, y de la Comisión de Apelación Institucional, todos capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

## **7. Gestión de la Política integral UTFSM contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Unidades responsables.**

### **7.1. Unidades responsables.**

Las unidades responsables de la gestión de la política estarán integradas por profesionales de las siguientes áreas: Comisiones, Unidades y Direcciones, considerando que dichos profesionales sean capacitados en perspectiva de género y derechos humanos, tal como la normativa requiere, siendo estas áreas, Unidades y Direcciones:

- Unidad de Equidad de Género e Inclusión.
- Dirección Jurídica.
- Comisión Universitaria.
- Vicerrectoría Académica.
- Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

### **7.2. Incorporación normativa Interna.**

La Institución incorporará la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos en los términos que señala la Ley N° 21.369.-

## **8. Reglamento del Modelo de Investigación y Sanción.**

Para la implementación de la presente política integral, y en consistencia con la normativa interna y externa vigente, la institución promulga un Reglamento UTFSM para la prevención, investigación, sanción, y de protección y reparación a las víctimas de conductas de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.





## 9. Mecanismo de monitoreo y evaluación.

Con el fin de desarrollar espacios de monitoreo a la implementación de la presente Política integral, y evaluación de la misma, se considera los siguientes mecanismos:

**Monitoreo:** Seguimiento trimestral de denuncias, a nivel institucional, en el contexto de la implementación de la Política integral. Emisión de informe trimestral, en coordinación con las Unidades, Direcciones o Vicerrektorías correspondientes, por parte de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión UTFSM.

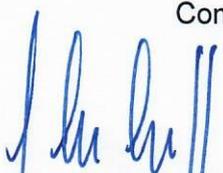
**Evaluación:** Encuesta periódica de evaluación, que permita evidenciar el avance en cierre de brechas, y detectar espacios de mejora en la implementación de la política integral. Emisión de informe de Encuesta de evaluación, en coordinación con las Unidades, Direcciones o Vicerrektorías correspondientes, por parte de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión UTFSM.

## 10. Alcances metodológicos.

### 10.1 Participación.

La presente política integral en su elaboración, evaluación y modificación ha sido realizada con carácter participativo, asegurando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando, además, los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Comuníquese, publíquese y archívese,

  
**Jerome Mac Auliffe Franklin**  
Secretario General

  
**Darcy Fuenzalida O'Shee**  
Rector

### Distribución:

1. Rectoría
2. Vicerrektoría Académica
3. Vicerrektoría Asuntos Económicos y Administrativos
4. Secretaría General
5. Contraloría General
6. Dirección General Investigación, Innovación y Emprendimiento
7. Dirección General de Planificación y Desarrollo
8. Dirección General de Comunicaciones
9. Dirección General de Docencia
10. Dirección General de Asistencia Técnica
11. Dirección General de Finanzas
12. Direcciones Generales de Campus y Direcciones de Sedes
13. Departamentos Académicos y Docentes
14. Dirección de Postgrados y Programas
15. Dirección de Estudios





16. *Dirección de Relaciones Estudiantiles*
  17. *Dirección de Admisión*
  18. *Dirección de Enseñanza y Aprendizaje*
  19. *Dirección de Información y Documentación Bibliográfica*
  20. *Dirección de Finanzas*
  21. *Dirección de Recursos Humanos*
  22. *Dirección de Desarrollo del Recurso Humano de Académicos y Docentes*
  23. *Dirección de Presupuesto*
  24. *Dirección de Administración y Servicios*
  25. *Dirección de Infraestructura*
  26. *Dirección de Vinculación con el Medio*
  27. *Dirección de Educación a Distancia*
  28. *Dirección de Aseguramiento de la Calidad*
  29. *Dirección Jurídica*
  30. *Oficina de Asuntos Internacionales*
  31. *Dirección Difusión Cultural*
  32. *Centros e Instituto 3IE*
- /asg