



## **RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N°12/2024**

Viña del Mar, 11 de junio de 2024.

**MAT.:** Aprueba modificaciones al Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación arbitraria UVM.

**ANT.:** Resolución de Rectoría N°23-2022.

### **VISTOS:**

Lo dispuesto en el artículo trigésimo tercero de los estatutos de la Universidad, que establecen que su funcionamiento administrativo y académico está a cargo de este Rector.

### **CONSIDERANDOS:**

1. Que desde el año 2018 la Universidad cuenta con un Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación arbitraria.
2. Que la Ley N°21.369 del año 2021 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior consolidó nuestra convicción de fomentar ambientes libres de acoso sexual y discriminación y violencia de género.
3. Que en el año 2022 se actualizó por última vez el referido protocolo por Resolución de Rectoría N°23/2022.
4. Que transcurridos dos años desde la última actualización se revisa del protocolo vigente por medio de trabajo liderado por la Comisión de Actuación ante Denuncias de Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria y por la Dirección de Inclusión y Equidad de Género.
5. Que como resultado de un trabajo colaborativo, informado y paritario con la participación de los tres estamentos de la universidad se decide su actualización a fin de mejorar su aplicación.



**RESUELVO:**

Aprobar la modificación del Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación arbitraria, de conformidad al texto que se adjunta y que forma parte integrante de la presente resolución.

Comuníquese, publíquese y archívese

A handwritten signature in blue ink, consisting of several vertical strokes and a large, sweeping horizontal stroke at the bottom.



**CARLOS ISAAC PÁLYI**

**RECTOR**

CIP/MIC/ppr.

Distribución:

Comunidad universitaria.

c.c.: Archivo.



## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

(Modifica Resolución de Rectoría N°23/2022 que modifica Resolución de Rectoría N°06/2018)

### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES, OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES**

**Artículo 1. Declaración de Principios y compromiso institucional.** La Universidad Viña del Mar, en cumplimiento con las leyes del Estado y normativas institucionales y a partir de la firme convicción respecto a la necesidad de fomentar ambientes de trabajo y estudios libres de acoso sexual, violencia o discriminación de género, se ha comprometido con la tarea de erradicar estas conductas, velando por el respeto y la dignidad de las personas que trabajan y estudian en la comunidad universitaria.

Las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género pueden tener una serie de consecuencias negativas tanto a nivel individual de las víctimas directas impactando en su salud física y mental comprometiendo su desempeño académico o profesional, el bienestar emocional y su participación en la comunidad universitaria. Esto puede afectar negativamente la calidad de vida de quienes integran la Universidad Viña del Mar, así como obstaculizar los esfuerzos para promover la igualdad de género, la diversidad, la inclusión, el respeto mutuo y la convivencia universitaria.

En virtud de lo anterior y reconociendo el derecho a la educación o al trabajo la Universidad Viña del Mar se compromete a:

- a) Promover y cautelar el derecho de todas las personas, sin discriminación, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para desarrollarse, ya sea trabajando o estudiando en un medio de respeto y dignidad.
- b) Sensibilizar e informar a toda la comunidad universitaria sobre el procedimiento de denuncia a seguir ante eventuales conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, velando tanto por la integridad y el principio de no revictimización de las víctimas, como por el debido proceso de investigación y sanción.
- c) Garantizar que cualquier persona que sea víctima o testigo de alguna conducta constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género dentro de la institución, tiene el derecho a denunciar. Será deber de la Universidad procurar un procedimiento reservado y legalmente tramitado.

El presente protocolo es aplicable a toda la comunidad de la Universidad Viña del Mar, que está formada por estudiantes, cuerpo académico y de investigación, colaboradores (as), jefaturas, direcciones académicas y administrativas y autoridades.



**Artículo 2. Objetivos.** La Universidad Viña del Mar, establece como objetivos del presente protocolo los siguientes:

**Objetivo General:**

Desarrollar un protocolo integral para abordar y sancionar conductas de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad Viña del Mar, con el fin de promover entornos seguros y respetuosos que fomenten la igualdad de género, los derechos humanos, la diversidad, la inclusión, el respeto mutuo y la convivencia universitaria.

**Objetivos Específicos:**

1. Implementar una normativa institucional que investigue y sancione toda conducta de acoso sexual, violencia y discriminación de género, basada en los principios rectores del modelo de investigación y sanción de la Ley N°21.369, normas del debido proceso, principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
2. Evaluar la efectividad del protocolo a través de un monitoreo con indicadores de seguimiento para detectar áreas de mejora continua, conocimiento de la comunidad universitaria del proceso de denuncias e investigación, confidencialidad del proceso, así como, resultados obtenidos a partir de su implementación.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.** Las normas contenidas en el presente Protocolo se aplican a situaciones constitutivas de acoso sexual, violencia o discriminación de género realizadas o que tengan como destinataria (o) a personas de la comunidad universitaria, entendiéndose por tales a: estudiantes de pre y postgrado, cuerpo académico de docencia e investigación, colaboradores (as) o cualquier otra función relacionada con la institución en calidad de personal contratado o subcontratado que no se encuentren reguladas en otros cuerpos normativos. Adicional a ello, el presente Protocolo será aplicable a proveedores y terceros que ejecuten obras, realicen trabajos o presten servicios para la Universidad.

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar en conformidad con este protocolo se enmarca en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad ocurran o no en espacios académicos o de investigación, realizadas de manera presencial o por plataformas digitales institucionales por personas vinculadas a ella, en particular si estas actividades afectan el buen desenvolvimiento de fines y propósitos de la universidad. Para esto casos se entenderá por actividades académicas las cátedras o clases presenciales o virtuales, laboratorios, talleres, seminarios, salidas a terrenos, prácticas, internados, intercambios; y por actividades desarrolladas o patrocinadas por la Universidad Viña del Mar tales como fiestas, galas, investiduras, graduaciones, paseos, viajes de estudio al extranjero o dentro del país.

**Artículo 4. Definiciones.**

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- a) Acoso sexual: Conforme lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°21.369, “Constituye 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) Consentimiento: es el acuerdo o aceptación en una actividad sexual específica, libre, voluntaria y recíproca. Se manifiesta inequívocamente por medio de palabras o actos por parte de una persona en pleno uso de sus facultades, es específico, informado, dinámico y reversible. El consumo de alcohol, drogas o medicamentos puede reducir o eliminar la capacidad de consentir de la persona en pleno uso de sus facultades, sin embargo, esto no exime de responsabilidad a quien incurre en violencia sexual. La aceptación de un acto sexual específico no implica consentimiento para actividades posteriores. La existencia de una relación de pareja tampoco constituye por sí misma una expresión de consentimiento.
- c) Acoso sexual por chantaje: es una forma de comportamiento abusivo en la que una persona intenta obtener algo de otra persona mediante amenazas, manipulación o coerción. En el contexto del acoso, el chantaje puede implicar amenazas de divulgar información privada, difamar a la víctima, causarle daño físico o emocional, o tomar represalias si la víctima no cumple con las demandas del agresor.
- d) Acoso sexual ambiental: se refiere a conductas de naturaleza sexual que crean un entorno laboral, educativo u otro ambiente social hostil, intimidante u ofensivo para la víctima. Este tipo de acoso puede manifestarse a través de comentarios, gestos, bromas, imágenes, mensajes electrónicos u otras acciones de naturaleza sexual que interfieren con el desempeño laboral, académico o social de la persona afectada. El acoso sexual ambiental puede ser perpetrado por compañeros (as) de trabajo, superiores (as), subalternos (as), cuerpo académico, compañeros(as) de clase u otras personas en posiciones de autoridad o influencia en el entorno en el que ocurre.
- e) Violencia de género: Cualquier acción o conducta, que ocurra una única vez o de forma reiterada, en la cual se atente contra la vida, causando muerte, daño o sufrimiento en o el bienestar físico, sexual o psicológico de una persona y la misma se realiza debido al sexo, género, identidad u orientación sexual.
- f) Discriminación de género: Es toda distinción, exclusión o restricción que se funde en motivos tales como el sexo, la maternidad, paternidad, orientación sexual o en la identidad y expresión de género, sin una justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

- g) Agresión sexual: La agresión sexual se refiere a cualquier acto sexual no consensuado o coercitivo que se comete contra la voluntad de otra persona. Incluye una amplia gama de comportamientos, desde tocamientos no deseados hasta violaciones, y puede implicar el uso de fuerza física, amenazas, coerción psicológica, manipulación emocional, o aprovecharse de la vulnerabilidad de la víctima. La agresión sexual es una violación grave de los derechos humanos y puede tener consecuencias devastadoras para la víctima, incluyendo trauma psicológico, daño emocional, y problemas de salud mental a largo plazo.
- h) Exhibicionismo o exposición indecentes: Es una conducta sexual en el que una persona experimenta excitación al exponer sus genitales a personas desconocidas sin su consentimiento. Son actos donde se muestra partes del cuerpo de manera inapropiada en público con la intención de provocar o incomodar a otras personas. Estas conductas se pueden manifestar a través de acciones como mostrar los genitales en público u otras partes del cuerpo de manera obscena o sexualizada, masturbarse frente a extraños o enviar imágenes obscenas sin solicitarlas.
- i) Voyerismo sexual: Es una conducta en el que una persona obtiene placer sexual al observar a otras personas mientras están desnudas, tienen relaciones sexuales o se están cambiando de ropa sin su conocimiento o consentimiento. Esto puede implicar espiar a personas en lugares públicos o privados, o utilizar dispositivos de grabación para capturar imágenes íntimas de otras personas sin su permiso.
- j) Hostigamiento por ambiente sexista: Se refiere a un tipo de acoso o discriminación de género que se produce en entornos laborales, educativos u otros espacios sociales, donde se promueven o toleran actitudes, comportamientos y prácticas que denigran, excluyen o limitan a personas en función de su género. Este tipo de hostigamiento puede manifestarse a través de comentarios, bromas, gestos, o acciones que perpetúan estereotipos de género, subestiman las habilidades o competencias de una persona por su género, o crean un clima intimidante o desigual para individuos de un género en particular. El hostigamiento por ambiente sexista puede tener un impacto negativo en el bienestar psicológico, la autoestima y la participación plena de las personas en el ámbito en el que ocurre.
- k) Denunciante: Persona que realiza una denuncia, puede ser la víctima o un tercero.
- l) Denunciado(a): Persona identificada como presunta autora de los hechos denunciados enumerados en este protocolo.
- m) Víctima: Persona que sufre el acoso sexual, violencia o discriminación de género regulados en este protocolo. No necesariamente es la parte denunciante.



- n) Investigador(a): Persona designada por la Universidad para realizar el procedimiento de investigación y presentación de la sanción sugerida ante la entidad disciplinaria de la Universidad. Debe contar con formación en justicia con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- o) Unidad de Investigación y Sanción: Entidad disciplinaria independiente y autónoma de cualquier otra unidad, dirección o autoridad universitaria. Esta entidad será responsable de requerir los procesos de investigación y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Sus integrantes deberán contar con capacitación en perspectiva de género y derechos humanos.

**Artículo 5. Orgánica institucional encargada de la aplicación.** Corresponderá a la Unidad de Investigación y Sanción, velar por el cumplimiento del presente protocolo, teniendo para ello plena independencia y autonomía en el ejercicio de sus funciones respecto de autoridades superiores, direcciones o unidades de la universidad. Asimismo, a fin de garantizar esta autonomía los integrantes de la Unidad de Investigación y Sanción gozarán de fuero mientras mantengan esta condición, sin que puedan ser objeto de coacciones derivadas de su cargo en esta unidad y/o posición jerárquica al interior de sus respectivas escuelas o unidades.

## TÍTULO II

### DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

**Artículo 6. De la Unidad de Investigación y Sanción.** La Unidad de Investigación y Sanción se establecerá por resolución de rectoría y estará conformada por integrantes permanentes e integrantes ad-hoc, que cuenten con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

Quienes sean integrantes ad-hoc serán convocados(as) por quien presida la Unidad de Investigación y Sanción, según la naturaleza de los hechos denunciados y el estamento al cual la persona denunciada pertenezca. La composición de la Unidad de Investigación y Sanción deberá siempre quedar integrada de forma tal que permita asegurar los principios de igualdad de género y participación entre la comunidad universitaria.

#### Serán integrantes permanentes de la Unidad:

- a) Dos integrantes del cuerpo académico con antigüedad mínima de un año en la Universidad, designados por el Consejo Académico.
- b) Dos profesionales de planta con antigüedad mínima de un año en la Universidad, uno afiliado al sindicato y propuesto por este y otro (a) no afiliado(a) al sindicato propuesto por la Dirección General de Gestión de Personas.





- c) Un representante del cuerpo de estudiantes, con antigüedad mínima de un año en la Universidad propuesto por la FEUVM.

Serán integrantes Ad- Hoc de la Unidad:

- a) Un (a) Profesional de la Dirección General de Estudiantes designado por esta.
- b) Un (a) Profesional de la Dirección General de Gestión de Personas designado por esta.
- c) Un (a) Profesional de la Dirección de Desarrollo Estudiantil y Ex alumnos, designado por esta.
- d) Un (a) estudiante elegido en votación universal del estamento.

En el caso de integrantes elegidos en votación universal, quien obtenga la primera mayoría será quien represente en calidad de titular, y quien obtenga la segunda mayoría será considerado su suplente y asume automáticamente ante ausencia o inhabilidad de dicho representante. En el caso de integrantes electos durarán en sus cargos por dos años pudiendo ser reelegidos (as).

La Unidad de Investigación y Sanción será presidida por alguna de las personas que la integran de manera permanente indicadas en las letras a) y b) de este mismo artículo y su designación será realizada mediante votación del total de sus integrantes, quien obtenga la primera mayoría será quien presida la unidad, y quien obtenga la segunda mayoría será su suplente y asume automáticamente ante ausencia o inhabilidad de dicho representante. La duración del cargo de presidente(a) será de un año.

Quienes integran la Unidad de Investigación y Sanción podrán ausentarse de sus labores académicas o administrativas en los horarios en que sesione la Comisión. A fin de garantizar el funcionamiento de la Unidad tanto las Direcciones Administrativas como Académicas de la Universidad deberán respaldar esta labor otorgando facilidades para que sus integrantes cumplan sus funciones de manera responsable y comprometida.

Quienes integren la Unidad de Investigación y Sanción permanecerán en sus funciones mientras detenten el cargo o calidad en virtud de la cual fueron nombrados (as) y mientras no haya sido revocada su designación por el estamento que lo nombró o expirado el plazo de designación que, en los cargos elegidos por votación universal, será de dos años pudiendo prorrogarse por igual periodo de tiempo.

Si alguna de las personas que integran la Unidad de Investigación y Sanción se encuentran inhabilitados (as) para desempeñar la función asignada por afectarles alguna circunstancia que le pueda restar imparcialidad y objetividad en el desarrollo de la misma, deberá comunicarlo por escrito, vía correo electrónico, y en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas, a quien presida la Unidad antes del inicio de la investigación, quien deberá resolver si se acoge o no la inhabilidad, lo cual deberá ser comunicado a la brevedad posible por la misma vía, en un plazo no superior a cinco días hábiles.



Si la persona inhabilitada es quien preside la Unidad de Investigación y Sanción, la solicitud de inhabilitación será resuelta por la Unidad con prescindencia de quien ejerce la presidencia, quien resolverá sobre la misma, en el mismo plazo señalado en el inciso anterior.

**Artículo 7. Funciones Unidad Investigación y Sanción.** La Unidad de Investigación y Sanción tendrá por principal función la de dirigir el modelo de investigación y sanción contenido en la Política Integral de Género, y además ejercerá las siguientes funciones:

- a) Conocer de las denuncias realizadas ante los canales establecidos.
- b) Resolver sobre la continuidad del procedimiento frente a la negativa de la víctima de participar y colaborar con la investigación.
- c) Implementar a sugerencia del investigador o de oficio, medidas dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos que pudiesen generar las conductas infractoras.

Estas medidas, según el rol de la víctima en la comunidad educativa podrán consistir en adecuaciones curriculares o laborales, con apoyo psicológico, médico, social o jurídico, según se requiera y durante todo el tiempo que dure la investigación. Estas medidas se propondrán a la víctima quien podrá aceptarlas o rechazarlas expresamente. Realizar actividades de formación y comunicación permanente de este modelo de sanción.

- d) Una vez recibido el informe final de parte del investigador, adoptar alguna de las medidas disciplinarias contenidas en el presente protocolo o absolver según el mérito de la investigación.
- e) Llevar el registro completo de las denuncias recibidas, el procedimiento efectuado y la resolución final del caso.
- f) Velar por el cumplimiento de los principios del debido proceso, la proporcionalidad de las medidas disciplinarias, la igualdad de género, la protección a la víctima durante la investigación, la prohibición de revictimización, la confidencialidad, la privacidad y el resguardo de la información recibida durante todo el curso del procedimiento.
- g) Disponer de medidas reparatorias acorde a los hechos denunciados, las cuales podrán consistir en derivación a centros especializados de atención psicológica u otra medida acorde a la gravedad de los hechos y que sean posibles de llevar a cabo por la Universidad.

**Artículo 8. De la Obligación de Confidencialidad.** Al momento de ser notificados (as) de su nombramiento, todas las personas que integren la Unidad de Investigación y Sanción deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad de guardar estricta reserva y confidencialidad respecto de los antecedentes y materias de las que tomen



conocimiento con ocasión del desempeño de las funciones que el presente protocolo les encomienda.

Ningún integrante de la Unidad de Investigación y Sanción, ni ésta en pleno, podrán emitir ni suscribir ningún tipo de comunicado o declaración pública respecto de los hechos y materias bajo su conocimiento, aun cuando no exista investigación en curso o ésta se encuentre finalizada. El incumplimiento de esta prohibición implicará la pérdida inmediata y definitiva de la calidad de integrante de la Unidad, sin perjuicio de la aplicación de los ordenamientos legales e institucionales que sancionen dicha conducta infractora.

**Artículo 9. Funcionamiento de la Unidad de Investigación y Sanción.** La Unidad de Investigación y Sanción regulará su propio funcionamiento y los acuerdos que adopte sobre la materia deberán quedar consignados en acta. La Unidad deberá sesionar en forma ordinaria y extraordinaria. En forma ordinaria como mínimo una vez al mes de marzo a diciembre de cada año, con el objeto de discutir cuestiones propias de su funcionamiento y funciones. Sesionará extraordinariamente, cuando sea citada por quien ejerza la presidencia para analizar denuncias o procedimientos pendientes, en este caso recibida la denuncia, quien presida citará a los (as) integrantes que corresponda. La Unidad sesionará con un mínimo de cinco integrantes y resolverá con el voto conforme de la mayoría de ellos. En caso de empate dirimirá quien presida la Unidad.

La Unidad de Investigación y Sanción contará en sus sesiones con asesoría legal para garantizar el cumplimiento del debido proceso y de los principios fundantes del presente protocolo, así como de los derechos de las partes intervinientes. Asimismo, la Unidad podrá invitar a la Dirección de Inclusión y Equidad de Género para recibir sus orientaciones sobre perspectiva de género en las investigaciones, medidas preventivas en los casos que estén en su conocimiento y recibir opinión respecto de modificaciones o actualizaciones que requiera el presente protocolo.

### **TÍTULO III. De la denuncia.**

**Artículo 10. De quien puede hacer la denuncia.** Puede hacer la denuncia cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya sea la víctima de acoso sexual, violencia y discriminación de género o quien sea testigo de dichas conductas.

Las autoridades de la universidad, direcciones generales, direcciones de escuela, jefaturas de carrera y cuerpo académico tendrán la obligación de denunciar las conductas mencionadas anteriormente de las que hayan tomado conocimiento por cualquier medio en el ejercicio de su labor docente o de gestión académica.

**Artículo 11. Formas de hacer la denuncia.** La denuncia podrá realizarse, a través de los canales de denuncias que la Universidad ha puesto a disposición en las siguientes modalidades:



- a) Formulario a través de plataformas online: El formulario de denuncias podrá completarse a través del sitio web institucional [www.uvm.cl](http://www.uvm.cl) o a través de la aplicación SoyUVM.
- b) Ante la Dirección General de Personas: Ante quien sea director (a) de la Dirección General de Personas: de manera oral o escrita, quien tienen la obligación de informar en tres días hábiles contables a la Secretaría General para que pueda declarar la admisibilidad o no admisibilidad de la denuncia.
- c) Ante cualquier autoridad de la institución, Directores(as) de Escuela, Jefes(as) de Carrera: de manera oral o escrita, quienes tienen la obligación de informar en tres días hábiles contables a la Secretaría General para que pueda declarar la admisibilidad o no admisibilidad de la denuncia.
- d) Ante quien sea director(a) de la Dirección de Inclusión y Equidad de Género de manera oral o escrita, quienes tienen la obligación de informar en 3 días hábiles a la Secretaría General para que pueda declarar la admisibilidad o no admisibilidad de la denuncia.

En caso de la denuncia oral, la persona que recibe la misma deberá levantar un acta por escrito, en la que se registrarán todos los datos señalados anteriormente en el artículo 12, firmando quien denuncia y quien recibe la denuncia.

En el caso que la denuncia sea realizada en forma presencial por la víctima, esta podrá ser grabada en video o audio previo consentimiento, esto para evitar la reiteración de relato y con ello la revictimización. Si quien denuncia no autoriza la grabación a Universidad se debe procurar otros mecanismos alternativos dependiendo de cada caso en particular, con el propósito de evitar reiteración en sus declaraciones y la revictimización.

Si quien denuncia fuere una persona distinta de la víctima, podrá omitir su individualización o bien solicitar que sus datos se mantengan en reserva durante las restantes actuaciones del procedimiento, si así lo desea. Este procedimiento es validado o acreditado por la Secretaría General.

**Artículo 12. Datos que deben incorporarse en la denuncia.** La denuncia deberá contener los datos necesarios para su adecuado examen, esto es al menos:

- a) La identificación del denunciado(a), señalando la carrera o estamento o tipo de relación contractual con la universidad.
- b) La identificación de la víctima, señalando el estamento al que pertenece o tipo de relación contractual con la Universidad.
- c) Fecha y lugar donde acontecieron los hechos.
- d) Una narración detallada de la denuncia con los hechos o sucesos que la sustentan, pudiendo presentar pruebas escritas, audios, fotografía, entre otras y la identificación de personas en calidad de testigos.



- e) En los formularios de las plataformas online puede la persona que denuncia solicitar reserva de su identidad durante las restantes actuaciones del procedimiento, si así lo desea. En el caso de denuncias presenciales deberá solicitarlo a quien recibe la denuncia.

#### **TÍTULO IV. Del Procedimiento de Investigación.**

**Artículo 13.- De la admisibilidad de la denuncia.** La Secretaría General de la Universidad será la encargada de recibir la denuncia y evaluar si ésta es admisible conforme al Artículo 12 o inadmisibles, para lo cual dispondrá de un plazo de cinco días hábiles contados desde la recepción de los antecedentes. La denuncia será tratada con estricta confidencialidad y reserva.

La denuncia podrá ser declarada inadmisibles:

- a) Si no proporciona los antecedentes mínimos, suficientes y necesarios para establecer la identidad de la víctima, de las personas denunciados(as), la naturaleza y circunstancias de los hechos cuya investigación se solicita.
- b) Conforme al ámbito de aplicación que se define en el artículo 3° precedente de este protocolo.
- c) Aquellas denuncias fundadas en hechos que deban ser conocidos e investigados conforme a las normas del Código del Trabajo, Código Penal u otro ordenamiento legal o normativa institucional, debiendo en tal situación y ante cualquier causal de inadmisibles, la Secretaría General o la Unidad de Investigación y Sanción, proporcionar la orientación necesaria a la persona denunciante para dirigirse ante la autoridad u organismo competente.

Declarada admisible la denuncia y recibidos los antecedentes por la Unidad de Investigación y Sanción, esta revisará los antecedentes y en caso de que corresponda dictará una resolución de apertura de la investigación, la cual contendrá los datos de la denuncia conforme al artículo 12 de este protocolo y la identificación de la persona designada como investigador(a). Esta resolución que da inicio al procedimiento de investigación deberá ser notificada a las partes involucradas en la denuncia en forma personal o por correo electrónico institucional. Se informará sobre el contenido de la denuncia, la resolución sobre ella, la normativa aplicable, las etapas del proceso de investigación, las medidas de protección y apoyo dispuestas en el caso y su tiempo de duración.

Si la Unidad de Investigación y Sanción lo estima pertinente, podrá recabar más información respecto de los hechos denunciados y en caso de que estos no sean de los regulados por este protocolo, podrá devolver los antecedentes a Secretaría General para que estos sean revisados nuevamente y derivados de acuerdo con la normativa correspondiente. De esta situación se notificará a la persona que denuncia.

No obstante, la declaración de inadmisibilidad, la Secretaría General o la Unidad de Investigación y Sanción podrán derivar los antecedentes a la Unidad de Prevención de la Dirección de Inclusión y Equidad de Género para que esta determine las medidas de protección o apoyo a las víctimas el tiempo de duración, siempre que él o la denunciante lo autorice.

**Artículo 14. Medidas de Protección.** Estas medidas deberán adoptarse con carácter de urgente y antes del inicio formal de la investigación, si las circunstancias así lo requieren, y su vigencia será determinada por la necesidad que arroje el mérito del proceso y en consideración con el avance del trimestre o semestre y a la posibilidad real de implementarlas. Para estos efectos la Unidad de Investigación y Sanción podrá requerir el apoyo de las distintas unidades académicas, internos y de la Unidad de Prevención de la dirección de Inclusión y Equidad de Género.

**Medidas de Protección:** podrá proponer, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Garantizar la confidencialidad de la identidad de la víctima para evitar represalias, funas o victimización secundaria.
- b) La suspensión de funciones de la o las personas denunciadas.
- c) La inhabilidad para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
- d) Suspensión de la condición de estudiante de la o las personas denunciadas, siempre que lo hechos sean excepciones y debidamente fundamentados.
- e) Adoptar medidas para evitar el contacto entre víctima y denunciado(a) durante el tiempo que dure la investigación.
- f) Derivar los antecedentes a la justicia penal, en el caso de detectar hechos constitutivos de delito.

**Medidas de Apoyo:** podrá proponer, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Atención psicológica de contención, prestada por el equipo de especialistas de la Unidad de Prevención.
- b) Derivación a atención médica para la víctima. Los costos de esta derivación serán de cargo de la Universidad.
- c) Orientación jurídica.
- d) Ajustes en actividades curriculares, académicas o adecuaciones laborales durante la investigación u otra medida que se estime pertinente y que permita cumplir dicho objeto.
- e) Apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos denunciados puedan ocasionar (tales como, charlas, capacitaciones, talleres).

**Artículo 15. Del debido proceso.** Quien investigue en ejercicio de sus facultades de investigación, deberá respetar en todo momento el debido proceso y el deber de confidencialidad, esto es, actuar dentro del marco establecido en el presente protocolo, con apego a los reglamentos vigentes, permitiendo a ambas partes que realicen sus descargos y defensas y que ejerzan los derechos que les asistan. De todas las actuaciones realizadas por quien investiga quedará registro, en orden cronológico y en hojas foliadas o en su equivalente digital.

Se garantiza el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación al finalizar el procedimiento. Durante la investigación se evitará la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas previa autorización por escrito. La investigación evitará la revictimización.

Si quien investiga infringiere las disposiciones del presente protocolo, particularmente en lo relativo al resguardo del debido proceso y la confidencialidad de las actuaciones, será revocada su designación por acuerdo de la Unidad de Investigación y Sanción, la que procederá a la designación otra persona que investigue, en un plazo no superior a cinco días hábiles, quien deberá continuar el procedimiento en el estado en que se encuentre, decretando las diligencias necesarias para aminorar los efectos perjudiciales de las infracciones cometidas. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de los ordenamientos legales e institucionales que sancionen la conducta infractora de quien investiga.

**Artículo 16. De las notificaciones.** Las resoluciones que se adopten en aplicación de las normas del presente Protocolo se notificarán preferentemente de manera personal o en su defecto por correo electrónico, sin perjuicio que la Unidad de Investigación y Sanción pueda disponer otra forma especial de notificación. Para tal efecto, quienes sean las personas interesadas deberán señalar su dirección de correo electrónico y número telefónico en su primera comparecencia ante quien investiga. De no efectuarse tal designación las notificaciones se efectuarán al correo electrónico que figure en el sistema o en los registros de la Universidad. Se entenderá efectuada la notificación transcurridos dos días desde el envío de esta al correo electrónico registrado expresamente para el proceso o que conste en registros de la universidad en caso de que no se haya indicado este.

**Artículo 17. Funciones de quien investiga.** La persona designada como investigador(a) iniciará la investigación citando a declarar al denunciante, a la víctima, a la persona denunciada y a terceros que estime pertinentes. En caso de que algunas de las personas citadas a declarar se encuentren en alguna situación de discapacidad se proveerá interprete en lenguaje de señas o se realizarán los ajustes y/o adecuaciones necesarias para su debida comparecencia.

Si la víctima no ha formulado la denuncia por sí misma y se niega a comparecer, o compareciendo manifiesta expresamente su negativa a participar y colaborar con la investigación, quien investiga informará tal situación a la Unidad de Investigación y



Sanción, la que resolverá sobre la continuidad del procedimiento o el archivo de los antecedentes.

La investigación deberá iniciar con la declaración de él o la denunciante, la que deberá ser detallada, y en caso de que sea la persona afectada se evitará su exposición reiterada e injustificada durante la investigación, realizando preferentemente entrevistas videograbadas o por otros medios idóneos, siempre que se cuente con el consentimiento para ello, como se señala en el artículo 15. En el caso que él o la denunciante no consientan en la entrevista videograbada, deberá hacerlo expresamente, debiendo dejarse constancia de esto en el expediente.

Podrá, además, realizar todo tipo de diligencias que estime necesarias y que permitan el esclarecimiento de los hechos y la determinación de responsabilidad por parte de los involucrados (as), tales como:

- a) Requerir información a las distintas unidades las que deberán prestar su apoyo, respecto de los hechos denunciados para determinar la existencia de atenuantes o agravantes de responsabilidad.
- b) Constituirse en el lugar de los hechos u otros lugares relevantes para efectuar inspección personal.
- c) Abrir un periodo de rendición de pruebas el que no podrá exceder de 20 días hábiles, si lo estima necesario o si se solicita por alguno de los intervinientes.

Quien investiga estará obligado a llevar un expediente físico debidamente foliado o su equivalente digital, que incorpore todas las actuaciones y presentaciones realizadas y las fechas de estas como, asimismo, los medios de prueba acompañados.

**Artículo 18.- De las inhabilidades de quien investiga.** Si alguna de las personas involucradas directamente estimare que la persona que investiga designada por la Unidad de Investigación y Sanción se encuentra inhabilitada para desempeñar la función asignada, por afectarle alguna circunstancia que le pueda restar imparcialidad y objetividad en el desarrollo de la misma, deberá comunicarlo a la Unidad de Investigación y Sanción dentro de los cinco días hábiles posteriores a la primera comparecencia, por escrito o al correo electrónico que se le indique la que deberá resolver si se acoge o no la inhabilidad, designando a una nueva persona para que investigue si procediere, en un plazo máximo de los cinco días hábiles.

**Artículo 19. Del Procedimiento.** Iniciada la investigación quien investiga deberá notificar a las personas que denuncian del inicio del procedimiento de investigación. Agotadas las diligencias investigativas, quien investiga declarará cerrada la investigación y formulará cargos a la persona denunciada, si procediere, o emitirá un informe de cierre de investigación a la Unidad de Investigación y Sanción proponiendo el sobreseimiento si los antecedentes recogidos no permiten llegar a la convicción de haberse cometido alguna de las conductas sancionadas en el presente protocolo.





Del informe de cierre de la investigación se notificará a las partes intervinientes para que dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación para presentar sus descargos y acompañar o proponer los medios probatorios (testigos, documentos, oficios u otros) que estime pertinentes. Si la víctima o afectado (a) y/o persona denunciada lo solicitan, o quien investiga lo estima necesario, abrirá un término probatorio, conforme al artículo 17, que no podrá exceder de 5 días hábiles y en él deberán rendirse todas las probanzas ofrecidas.

Notificados los cargos, la persona denunciada podrá tener acceso a los antecedentes de la investigación.

**Artículo 20. Del Plazo de la Investigación.** El procedimiento de investigación, incluida la etapa de descargos y periodo probatorio, si lo hubiere, deberá realizarse en un plazo no superior a 45 días hábiles. Este plazo podrá prorrogarse, por una sola vez, por un máximo de 20 días hábiles, debido a existir diligencias pendientes indispensables para concluir de la investigación. Podrá también prorrogarse si alguna persona involucrada no estuviese presente y su ausencia estuviese debidamente justificada durante el periodo de la investigación, y por el tiempo que dure dicha ausencia.

**Artículo 21. Del Informe de final de investigación y su término.** Presentados los descargos o vencido el término probatorio, si lo hubiere, y dentro del plazo de 10 días hábiles, a través de un informe final y detallado, quien investiga pondrá a disposición de la Unidad de Investigación y Sanción, el resultado de la investigación, para que ésta adopte las medidas que estime pertinentes en atención a lo informado.

Este informe final de investigación contendrá ya sea la formulación de cargos a la persona denunciada si procediere incluidos los descargos en caso de que se hayan presentado, o bien la propuesta de sobreseimiento si los antecedentes recogidos no permiten llegar a la convicción de haberse cometido alguna de las conductas sancionadas en el presente protocolo.

El informe deberá contener la identificación clara de las personas interesadas directamente, esto es, víctima y persona denunciada, una relación clara y detallada de los hechos, los medios de investigación que se utilizaron para su esclarecimiento, los descargos formulados, los medios probatorios presentados y la proposición de aplicación de medidas disciplinarias o la absolución del denunciado, y la consideración de las circunstancias agravantes o atenuantes de responsabilidad que le asistan.

## **TÍTULO V. De las Sanciones Aplicables.**

**Artículo 22. De las medidas disciplinarias.** Para la determinación de las medidas disciplinarias a aplicar, la Unidad de Investigación y Sanción ponderará los hechos y su gravedad y velará por la proporcionalidad de la medida.



Al respecto se considerarán como **faltas leves** aquellas conductas o actos que ocasionan un menoscabo a la imagen pública o privada y que afectan la integridad física o psíquica de la persona, pero sin afectar sus actividades habituales, por cualquier medio que se realicen.

Se considerarán como **faltas menos graves** aquellas conductas o actos que además de menoscabar la imagen pública o privada y afectar la integridad física o psíquica de la persona afectan sus actividades habituales y en consecuencia el ejercicio de sus derechos en la comunidad UVM, por cualquier medio que se realicen.

Se considerarán como **faltas graves** aquellas conductas o actos que adicionalmente a lo establecido para las faltas menos graves y leves, sean reiterados en el tiempo sea que se hayan o no sancionado previamente (en el marco de este protocolo), o que afecten de modo tal la integridad física o psíquica de la víctima que sea incompatible con su permanencia en la comunidad UVM.

Las **sanciones asociadas a las faltas leves** serán, la amonestación por escrito con copia a la carpeta de estudiante o copia a la Inspección del Trabajo según corresponda, traslado a otro campus, sección o unidad, pudiendo aplicarse medidas complementarias o accesorias.

Las **sanciones asociadas a las faltas menos graves** serán la suspensión de quien estudia por uno o dos periodos lectivos – semestre o trimestre – o por un año académico, y en el caso de trabajadores (as) será la separación de funciones o cambio de estas por un periodo máximo de un año, perdiendo a persona sancionada todos los derechos inherentes a tal calidad. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas, pudiendo aplicarse medidas complementarias o accesorias.

Las **sanciones asociadas a las faltas graves** serán la cancelación de la matrícula o la desvinculación del colaborador (a) según corresponda y la pérdida de distinciones honoríficas, no pudiendo matricularse nunca más en la universidad o postular a nuevos puestos de trabajo, pudiendo aplicarse medidas complementarias o accesorias.

Tratándose de un(a) colaborador(a) de la Universidad o un trabajador(a) dependiente de una empresa externa contratada por UVM, con el cual no se tenga vínculo laboral, la confirmación de los hechos habilitará a UVM para poner término anticipado al contrato de prestación de servicios que lo vincule, o a exigir a su empleador directo su exclusión de los servicios que presta a la Universidad, circunstancias ambas que deberán constar por escrito en los respectivos contratos.

Esta resolución se notificará personalmente al afectado(a), citándolo por medio del correo electrónico fijado al efecto. La no concurrencia a la citación habilitará para que la Unidad de Investigación y Sanción notifique la resolución vía correo electrónico.

**Artículo 23. Ejemplificación de conductas sancionables.** Quien investiga podrá levantar cargos a la persona denunciada en caso de que, del resultado de la investigación, logre comprobar la existencia de conductas de acoso sexual, discriminación arbitraria, violencia o discriminación de género.

Se considerarán conductas de **acoso sexual**, entre otras: El acoso realizado por medio de manifestaciones no verbales presenciales como miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, gestos de carácter sexual, manifestaciones verbales presenciales –como comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, manifestaciones por medios digitales –como envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, -llamadas, mensajes con contenido sexual, amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima, manifestaciones físicas como contacto físico innecesario y contra voluntad como abrazos, locaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc., acercamientos, arrinconamientos, persecuciones, promesa de beneficios por la realización de actos de connotación sexual.

Se considerarán como **violencia de género** conductas tales como la violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia social, hostigamiento verbal presencialmente o por medios virtuales. Estas conductas deben estar basadas en el sexo, orientación sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona y causar daño o sufrimiento físico o psicológico en la persona.

Se considerará **discriminación de género** la exclusión o trato menos favorable o desigual basado en el sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, desigualdad de oportunidades debido a las mismas causas anteriores, imposibilidad o dificultad en el ejercicio de derechos por las causas ya indicadas, represalias por representar infracciones a la igualdad de género, entre otras.

**Artículo 24. De las circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad.** La consideración de circunstancias atenuantes o agravantes de responsabilidad será obligatoria al momento de aplicar alguna sanción a la persona denunciada, por lo que deberán ser expuestas estas circunstancias en el informe final de investigación y en la resolución de la Unidad de Investigación y Sanción.

Se considerarán como **circunstancias atenuantes**, entre otras, las siguientes:

- No haber sido objeto de sanción anterior tanto en Reglamento Derechos y Deberes u otras normativas institucionales.
- Haber pedido disculpas a suficiencia de la víctima, reparando el mal causado, antes del término del periodo de investigación.
- Haber cooperado efectivamente en el desarrollo de la investigación aportando antecedentes suficientes para determinar su propia responsabilidad.
- Haber denunciado o confesado la acción o conducta.

- Tener una conducta anterior irreprochable.

Se considerarán como **circunstancias agravantes**, entre otras, las siguientes:

- Haber sido objeto de sanción anterior tanto en Reglamento Derechos y Deberes u otra normativa institucional.
- Abusar de confianza, superioridad o aprovechamiento de condición de desventaja de la víctima.
- Llevar a cabo la conducta con planificación previa y organización de medios para realizarla.
- Haber realizado la conducta por ofrecimiento de beneficios, recompensas, dinero, mejora en condiciones de estudios u otros de similar naturaleza.
- Haber realizado la conducta fundada en motivos de nacionalidad, sexo, orientación sexual o identidad de género, discapacidad, ideología, religión o exclusión social.
- Actuar en grupo o masivamente.
- Emplear medios o hacer que ocurran circunstancias que añaden la ignominia a los efectos propios de la conducta o hechos.
- Encontrar la víctima en una situación de vulnerabilidad o desprotección.
- Amenazar o coaccionar a la víctima a no denunciar o retirar una denuncia ya formulada.
- Haber dado publicidad por cualquier medio y de cualquier forma a la conducta sancionada.

**Artículo 25. De las medidas accesorias.** En el caso de las **faltas leves, menos graves y graves**, la Unidad de Investigación y Sanción podrá determinar la aplicación de medidas accesorias que complementen la medida disciplinaria. Las medidas que se podrán imponer son:

- Suspensión temporal para ejercer cargos de representación;
- Asistencia a programas de acompañamiento o capacitación;
- Disculpas públicas que sean aceptadas por la víctima;
- Imposibilidad temporal de movilidad interna;
- Imposibilidad de acceder a reconocimientos o distinciones honoríficas.
- Imposibilidad temporal de postular a becas o beneficios económicos.

- Imposibilidad temporal de acceder a cargos de jefatura.

Aquellas medidas accesorias que tengan el carácter de temporal no podrán tener una duración superior a un año.

**Artículo 26. De la Resolución por la Unidad de Investigación y Sanción.** La Unidad de Investigación y Sanción resolverá en el plazo de 15 días hábiles, acogiendo la o las medidas propuestas por el Investigador(a), o aplicando una diversa. En esta misma resolución deberá pronunciarse sobre la mantención o suspensión de las medidas preventivas o de protección decretadas al inicio o durante la investigación.

Esta resolución deberá notificarse personalmente o por correo electrónico a la víctima y al denunciado. Además, deberá ser notificada al investigador(a) para su conocimiento. En el caso que se decreten medidas accesorias, deberá notificarse también a la unidad correspondiente para hacerla efectiva.

**Artículo 27. Medidas reparatorias.** La Unidad de Investigación y Sanción remitirá, en caso que corresponda, la Resolución Final de la investigación a la Unidad de Prevención de la Dirección de Inclusión y Equidad de Género, para que decrete una o más de las siguientes medidas reparatorias u otras que estime conveniente. Estas medidas tienen como objetivo compensar de manera integral a las personas afectadas, reparar el daño sufrido por las víctimas y restablecer sus derechos, dignidad y bienestar, así como, contribuir a la transformación de las condiciones sociales y estructurales que permitieron o perpetuaron el acoso sexual, la violencia o discriminación de género.

- a) **Acompañamiento psicológico reparativo**, consistente terapia psicológica y apoyo emocional para ayudar a las víctimas a recuperarse del trauma y reconstruir sus vidas.
- b) **Entrega de disculpas**, escritas, públicas o privadas.
- c) **Acciones de seguimiento e intervención o para continuación de estudios o de las actividades laborales**, incluyendo medidas para prevenir la estigmatización y discriminación posteriores, procurando además que retorne a sus actividades de manera similar a la situación original.
- d) **Participación de las víctimas**, en la identificación y diseño de las medidas reparatorias para asegurar que sean efectivas y respondan a sus necesidades específicas.

**Artículo 28. De los Recursos.** Notificada la resolución a las personas interesadas directos, éstos tendrán un plazo de 5 días hábiles para reponer de la resolución que aplique medidas disciplinarias o las desestime. Para ello deberán presentarla por escrito, a la presidencia de la Unidad de Investigación y Sanción con indicación clara de los motivos por los cuales se repone la resolución. La Unidad de Investigación y Sanción tendrá un plazo de 10 días hábiles para resolver la reposición presentada.



De la resolución de reposición solo podrá apelarse directamente ante la autoridad máxima Rector(a) de la Universidad, por medio de presentación escrita. Recibida la apelación por rectoría, esta tendrá un plazo de 10 días hábiles para resolverla. La resolución del Rector(a) será inapelable. Las resoluciones de la Unidad de Investigación y Sanción que apliquen la medida de término del contrato de trabajo, cancelación de matrícula o término anticipado del contrato de un colaborador(a) externo deberán siempre ser aprobadas por el Rector (a) de la Universidad, aun cuando no se interpongan recursos en su contra.

**Artículo 29. Acceso al expediente.** Toda persona que haya tenido el carácter de interviniente en el proceso como denunciante, víctima o denunciado podrá solicitar a la Unidad de Investigación y Sanción copia del expediente desde que se le notifique el informe de cierre de la investigación. Solicitada la copia se enviarán los antecedentes en formato reservado material o digital dentro del plazo de 5 días hábiles. Para la entrega de la copia solicitada se requerirá del solicitante complete formulario de reserva y confidencialidad de antecedentes quedando estrictamente prohibida su copia, divulgación, reproducción o transcripción por cualquier medio.

La copia del expediente mantendrá la debida reserva de datos personales de intervinientes y terceros en casos que se soliciten y en cumplimiento de la normativa legal.

## **TITULO VI. Disposiciones Varias.**

**Artículo 30. Custodia y archivo.** De toda denuncia, investigación, resolución e informe de mediación se guardará archivo especial y confidencial por parte de la Unidad de Investigación y Sanción. En el caso de adopción de medidas disciplinarias, éstas quedarán registradas además en la carpeta personal del estudiante, cuerpo académico o colaborador(a). Toda denuncia recibida será archivada, con un número de registro que dé cuenta de un número identificador, fecha admisibilidad, categoría y resolución.

**Artículo 31. Actualización del Protocolo.** El presente protocolo será revisado cada tres años por la Unidad de Investigación y Sanción con la finalidad de proponer mejoras o adecuaciones, ello sin perjuicio que por disposición legal sea necesaria su modificación antes de dicho plazo.

Cualquier modificación a este protocolo deberá ser participativa y paritaria, considerando en consecuencia un trabajo multiestamental de consulta y validación de su actualización. Este trabajo será dirigido por la Unidad de Investigación y Sanción la que para dar cumplimiento a este objeto podrá requerir el apoyo de otras unidades de la universidad.



**Artículo 32. Coordinación con la Unidad de Prevención de la Dirección de Inclusión y Equidad de Género.** La unidad de Investigación y Sanción mantendrá una coordinación permanente con la Unidad de Prevención, ello con la finalidad de realizar estudios de prevalencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, registros de denuncias respetando la confidencialidad y reserva, monitoreo y actualización de la Política Integral de Género cada dos años.

**Artículo 33. Facultades de interpretación.** Las dudas que surjan de la interpretación del presente Protocolo y aquellas situaciones que revistan el carácter de excepcional, serán consultadas al área legal de la Universidad y serán resueltas, previo informe, por la Unidad de Investigación y Sanción. “Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en UVM”.