

**PROTOCOLO**  
**DE RECONOCIMIENTO**  
**INSTITUCIONAL SOBRE**  
**IGUALDAD DE DERECHOS**  
**DE PERSONAS TRANS,**  
**NO BINARIAS Y DE GÉNERO**  
**FLUIDO O NO CONFORME**



UNIVERSIDAD  
**ACADEMIA**  
DE HUMANISMO CRISTIANO

## 1. PREÁMBULO:

Desde sus inicios la Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC) se ha constituido como un espacio pluralista y libre, que promueve la opinión y el pensamiento crítico, y que tiene como objetivo general el posibilitar el desarrollo integral de las personas en las diferentes aristas de su vida. Dentro de ese marco promueve un contexto de respeto, solidaridad y reconocimiento de la dignidad humana en términos de la libertad sexual, de género e identitaria, adhiriendo de esta forma a los convenios y tratados internacionales vigentes, así como a la legislación nacional, lineamientos que buscan la no discriminación y la extinción de la violencia en sus diferentes formas.

Es relevante considerar el avance de los **convenios y tratados internacionales** que apuntan al reconocimiento de la igualdad de derechos de las personas trans, no binarias, de género fluido y conforme, que están considerados en las normativas dirigidas a la población LGBTIQ+. En ese sentido es fundamental señalar que los derechos de la población de la diversidad o las disidencias de sexo y género son derechos humanos y, por lo tanto, están contenidos en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y todos los pactos que los garantizan.

La carta de navegación que aterriza los derechos humanos en clave LGBTIQ+ son los *Principios de Yogyakarta: sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género* o simplemente *Principios de Yogyakarta*, aprobados ante el Consejo de Derechos Humanos en Ginebra en 2007. En términos generales este tratado engloba asuntos como el Derecho a la No Discriminación, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derechos de Expresión, Opinión y Asociación, entre otros, que dan cuenta de la importancia de promover estas condiciones y valores para la vida de las personas, como también el plantear una serie de acciones como consecuencia a la transgresión de dichos derechos.

Existen otros instrumentos pertinentes en el Sistema Internacional de los Derechos Humanos. El 2009 la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) aprobó la resolución N°2504 *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*, en la que se solicita a los Estados que adopten medidas para responsabilizar internamente a quienes cometan actos de violencia en contra de personas a causa de su orientación sexual o identidad de género. El 2010, en una nueva resolución, se reiteran estos compromisos y se instruye a los Estados Parte a adoptar medidas para garantizar la no repetición y el acceso a la Justicia. El 2011, Naciones Unidas determina que los Estados deben implementar políticas públicas contra la

discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. El 2016 se crea la Relatoría en la materia, nombrando con ello a un experto independiente encargado de monitorear la situación de los países parte en cuanto a violencia y discriminación por motivos de discriminación sexual o identidad de género. Ese mismo año, Chile ratifica su compromiso con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en París, a través del documento *Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia*, donde se compromete a construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades de niñas, niños y niñas en cuestiones de discapacidad y considerando temas de género.

Por otro lado, en el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos, el 2009 la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) solicitó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que incluya dentro de sus preocupaciones las temáticas relacionadas con la vulneración de los derechos de las personas de la diversidad o disidencias. El 2013 la OEA aprobó la *Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, la que tiene una clara referencia a los temas que afectan a la población de la diversidad sexual y de género. Por su parte, la CIDH el 2014 constituye la *Relatoría sobre Derechos de las Personas LGBTI*. Así, vemos que existe un nutrido marco de tratados, convenciones e instrumentos internacionales en la materia.

En cuanto al **marco nacional**, hay que recordar el reconocimiento constitucional a la igualdad y el respeto a la dignidad de las personas sin discriminación en nuestra propia Carta Fundamental. Ahora, dentro de la legislación nacional pertinente es importante destacar la *Ley N°20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación* de 2012, más conocida como *Ley Zamudio*, la que tiene por objetivo instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Esta ley establece medidas contra la discriminación y es la primera que en su articulado define la protección del ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las categorías de orientación sexual e identidad de género. También, es relevante la *Ley N°21.120 que Reconoce y da Protección a la Identidad de Género*, cuyo artículo primero fija el derecho a la identidad de género y la rectificación de sexo y nombre registral, estableciendo los procedimientos, garantías y solicitando la adecuación de algunos cuerpos legales para dar coherencia al marco normativo en la materia. De la misma manera, hoy se cuenta con la *Ley N°20.830 que Crea el Acuerdo de Unión Civil*. También vale destacar la *Circular 21 del Ministerio de Salud (Minsal)*, que se refiere al trato respetuoso y respeto del nombre social de personas

trans en los centros de salud, así como las *circulares 7 y 8 del Minsal*, que abordan la temática intersex. Estos instrumentos están siendo permanentemente actualizados.

En materia de educación debe mencionarse que la *Ley N°20.370 que establece la Ley General de Educación* de 2009, la cual constituye el principal cuerpo legal regulatorio del sistema educativo, señala que se enmarca en el respeto y la valoración de los derechos humanos, donde se aclara que *“las acciones por la no discriminación LGTB son responsabilidad de toda la comunidad educativa”*, dicha ley en su artículo N°1 letra K, establece el principio de integración e inclusión y señala que *“el sistema propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los y las estudiantes”*. Así mismo la *Ley N°20.536 Sobre Violencia Escolar* de 2011 decreta que se deben constituir aulas libres de discriminación y apunta a prevenir todo tipo de acoso escolar. A eso se suma la *Ley N°21.091 Sobre Educación Superior* de 2018, que crea el plan de formación ciudadana para establecimientos educacionales reconocidos por el Estado y llama a promover en los estudiantes la comprensión y el compromiso con los Derechos Humanos.

Estas leyes constituyen las bases generales y guías para la regulación más específica de los lineamientos de abordaje de lo trans en nuestro país y nuestro sistema educativo, pero, además, el Ministerio de Educación (Mineduc), realiza políticas y pronunciamientos oficiales. Destaca allí la *Circular ORD 0768/2017 de la Superintendencia de Educación*, del 27 de abril de 2017, que establece el marco regulatorio específico respecto a los derechos de niñas, niños y estudiantes trans en el ámbito de la educación escolar, el que crea el documento *Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo* y que, entre otros aspectos, fija un procedimiento para el reconocimiento de la identidad de género de estudiantes trans. Esta circular fue actualizada el 2023, trabajo que se presentó a la comunidad el pasado 17 de mayo de 2023. Se suman la *Resolución 812 del Mineduc de 2021*; sobre respeto en establecimientos educacionales y la más reciente 707, de 2023, que habla de no discriminación en general.

Adicionalmente, con fecha 15 de septiembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial la *Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior*. Al tenor de su artículo 1°, ésta tiene por objetivo: *“Promover políticas integrales orientadas a 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, 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 y orientación sexual”.*

Esta ley resulta clave para nuestro actuar institucional y genera los ajustes y transformaciones que se detallan en las consideraciones previas. La Universidad Academia de Humanismo Cristiano y, tal como su misión, visión y principios lo consagran es una fiel promotora de los Derechos Humanos y de la igualdad de derechos sobre todas las personas, sin discriminación de ninguna especie y realiza constantes acciones por la eliminación de brechas que profundizan las desigualdades sociales.

## **TITULO I: CONSIDERACIONES PREVIAS**

En 2017 el Consejo Superior Universitario, en adelante CSU, resolvió regular lo que denominó *“los temas de género, violencia sexual y transgénero”*, lo que tuvo como resultado un avance significativo en estas materias con la conformación de una institucionalidad en temas de género y la aprobación del *“Protocolo de Reconocimiento Institucional sobre la Igualdad de Derechos de Personas Transgénero y su Inclusión en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano”*. Su elaboración fue fruto del trabajo participativo de investigación y debate entre trabajadoras académicas y no académicas, organizaciones estudiantiles de mujeres, disidencias sexuales y feministas, interesadas en incidir en cambios culturales en la Universidad, el que culminó con la propuesta de una serie de medidas para la erradicación de toda forma de violencia sexual y de discriminación de género al interior de la Universidad. En sesión de fecha 28 de julio de 2017, el CSU se pronunció aprobando este protocolo que, tal como su nombre lo indica, constituyó un reconocimiento por parte de la institución a la igualdad de derechos de las personas trans y su inclusión en nuestra comunidad educativa, avanzando en adoptar la *Circular N°0768 sobre Derechos de niños, niñas y estudiantes trans en el ámbito de la educación* de la Superintendencia de Educación.

También se creó, incluso antes de las protestas del llamado *“mayo feminista”* del 2018, un protocolo para la Violencia Sexual y de Género y un Comité Triestamental de Acogida y Denuncias de Violencia Sexual y de Género (Comité VSG). Más adelante se aprobó la creación de una Dirección de Justicia Social, Igualdad e Inclusión (Dijus) y una Unidad de Género y Sexualidades para el estamento estudiantil. Cada una de estas entidades contribuyó a la formación de una cultura

universitaria que se declara respetuosa de las diversidades y disidencias de sexo y género, pero también encontró algunas limitantes en el ejercicio práctico de sus funciones, por lo que años más tarde, vivieron una transformación tendiente a crear una institucionalidad más robusta, con una capacidad de acción triestamental y que velara por la transversalización del género al interior de la Universidad.

Ante la aprobación de la *Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior*, y conforme al *Decreto UAHC de Rectoría N°195 de 25 de julio de 2022*, se crea la *Comisión Triestamental para la Regulación del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género*, compuesta por Paula Correa (docente, Instituto de Humanidades), José Francisco Pérez (docente, Facultad de Pedagogía), Demian Mendoza (funcionarie, Dirección de Registro Curricular), Jorge Leiva (funcionario, Unidad de Procesos Comunicacionales) y Rose Marie Marcos (estudiante, Escuela de Psicología), acompañados de la encargada de la Unidad de Género de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, Génesis Jara y el asesor legislativo, Rodrigo Fuenzalida. Este Comité tuvo el mandato de elaborar la ***Política Integral que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género***, la que se aprobó en CSU el 12 de septiembre de 2022. Con ello se creó la ***Dirección de Géneros y Diversidades, en adelante DGD***, directamente dependiente de la Rectoría y de alcance triestamental, encargada de transversalizar el género en la comunidad universitaria, lo que incluye, entre otros temas, la revisión y ajuste de los protocolos en temas de género vigentes a la fecha. En ese esfuerzo se revisa y modifica el protocolo existente en esta materia para ajustarse a los lineamientos de la Política Integral y a las nuevas concepciones sobre estas temáticas.

El presente protocolo proporciona una mayor reflexión teórica sobre el marco de convenios y tratados internacionales, así como de leyes y normativas nacionales que ratifican la necesidad de avanzar en esta materia. A su vez, propone una actualización de los conceptos y una modificación en el procedimiento de cambio de nombre social, pensado en facilitar su tramitación y posterior toma de conocimiento por parte de estudiantes y la comunidad universitaria en su conjunto.

## **TÍTULO II: DEFINICIONES FUNDAMENTALES**

Es cierto que una de las acciones de reconocimiento implica conocer y comprender que en la sociedad existen diversas identidades sexuales y de género, las que también se expresan en el espacio universitario. Por ello, se hace necesario revisar algunas consideraciones relevantes que permitan clarificar conceptos y acepciones en esta materia.

**SEXO:** clasificación asignada al nacer de las personas como hombre, mujer o intersex, basándose en sus características biológicas y anatómicas. (Protocolo Minsal, 2017).

**GÉNERO:** se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo biológico que una comunidad en particular reconoce sobre la base de las diferencias biológicas. (Protocolo Minsal, 2017).

**GÉNERO ASIGNADO AL NACER:** nos referiremos a la asignación de la persona a un género u otro en el momento de la ecografía prenatal o al nacimiento, en relación con el aspecto que tengan sus genitales externos. (Climent y Carmona [Coords.], 2018).

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** se entiende como la concepción íntima e individual de género que tiene una persona de sí misma y que no depende, necesariamente, del género que le fue asignado al nacer. (Climent y Carmona [Coords.], 2018).

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** La presentación que la persona tiene en relación con las normas de género imperantes en su contexto (estas normas varían en el tiempo y también dependiendo de la cultura). (Climent y Carmona [Coords.], 2018).

**TRANS:** es un término paraguas en el que se incluye a personas que se identifican como trans y también personas cuya identidad es diferente a la del género asignado, pero que se identifican de formas distintas (transgénero, genderqueer, personas trans no binarias, personas de género fluido, género no conforme...) expresando experiencias que pueden trascender en ocasiones el binario hombre/mujer. Dentro de esto, por ejemplo, hay personas que se podrían identificar como transfemenino, transmasculino, trans no binarie, etc. (Climent y Carmona [Coords.], 2018).

**DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. (Ley N°20.609 de 2012, artículo N°2).

Cabe considerar que la Ley de Educación Superior N°21.091 promulgada y publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de mayo de 2018, en lo pertinente, en el artículo 2, letras c) e i) en consagra los siguientes principios:

**c) Inclusión.** El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitrarias.

**i) Respeto y promoción de los derechos humanos.** El respeto y promoción de los derechos humanos deberá regir siempre la actuación de las instituciones de educación superior en relación con toda su comunidad, tanto de sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria atentando contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Finalmente, se debe señalar que las definiciones respecto a lo trans y el reconocimiento oficial de derechos en el ORD 0768/2017 de la Superintendencia de Educación del Ministerio de Educación (desde su actualización en 2023) y los principios rectores de la nueva Ley de Educación Superior N°21.091, sirven de base normativa específica para construir el presente protocolo, según nuestra visión institucional respecto a esta materia.

### **TITULO III: RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL**

#### **I. AMBITO DE APLICACIÓN**

El reconocimiento institucional sobre derechos de las personas trans en el presente protocolo será aplicable para toda la comunidad universitaria, entendida como estudiantes, trabajadores académicos y trabajadores no académicos, encontrándose basado en uno de los principios institucionales de nuestra Universidad, el cual consiste en: *"El respeto, defensa activa y promoción de los DDHH, la interculturalidad y la justicia social como imperativos básicos de la convivencia democrática"*, y, en particular, el respeto absoluto a la dignidad de las personas.

#### **II. PRINCIPIOS**

1. *Igualdad de derechos de todas las personas* como integrantes de la comunidad educativa y en todos los niveles.

La Universidad velará por la igualdad de derechos, oportunidades y la inclusión educativa promoviendo que se reduzcan las desigualdades derivadas de circunstancias de género y otras.

*2. Respeto a la dignidad de las personas sin distinción, por el solo hecho de ser tal.*

Reconocemos la dignidad como un atributo de todas las personas sin distinción y un derecho fundamental en todos los miembros de nuestra comunidad.

*3. No discriminación arbitraria por su identidad de género.*

La Universidad propenderá a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y participación de les estudiantes y personas trans.

*4. Integración, inclusión y reconocimiento de estudiantes y personas trans en general.*

La Universidad velará por la integración, inclusión y el reconocimiento de todes sus estudiantes e integrantes de nuestra comunidad, garantizando espacios participativos, inclusivos y de integración para todas las personas.

*5. Buena convivencia estudiantil, académica y laboral:*

La Universidad propende a garantizar una buena convivencia, basada en el respeto, en todos sus ámbitos:

- En nuestros estatutos se consagran principios fundamentales como la promoción y defensa de los derechos humanos en la Universidad.
- En el Título XI "De la regulación de la conducta y convivencia" del Reglamento de Estudiantes establece el marco regulatorio interno, a fin de garantizar una buena convivencia de sus estudiantes, sin distinción como integrantes de la comunidad universitaria.
- El Reglamento de Orden Higiene y Seguridad contiene normas que propenden a garantizar una buena convivencia en el ámbito laboral.
- El Reglamento de Carrera Académica establece la existencia de un Comité de Ética.

### **TERCERO: RECONOCIMIENTO DE DERECHOS DE PERSONAS TRANS, NO BINARIAS, DE GÉNERO FLUIDO O NO CONFORME EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano, como institución y basada en la normativa legal vigente, reconoce expresamente a las personas trans, no binarias, de género fluido y no conforme, los siguientes derechos:

1. Dignidad como un derecho fundamental que le asiste a todas las personas por el hecho de ser tal.
2. Igualdad de condiciones para el ingreso a estudiar en nuestra universidad y oportunidades de trabajo a personas trans, no binarias, de género fluido y no conforme, sin discriminación y acorde a los mecanismos de admisión y de contratación respectivos establecidos y reglamentados internamente de acuerdo con la normativa nacional vigente.
3. Derecho de todas las personas a ser evaluadas y promovidas mediante procedimientos objetivos y transparentes de igual manera que sus pares.
4. Derecho a recibir una educación que permita su formación o a ejecutar un trabajo digno. En ambos casos se propenda a un desarrollo integral.
5. Derecho a participar, emitir opinión libre y responsablemente, y a ser escuchadas, sobre todo en las decisiones relativas a su identidad de género.
6. Derecho a recibir atención adecuada, oportuna e inclusiva en igualdad de condiciones con sus pares.
7. Derecho a no sufrir discriminación arbitraria, ni por sus pares, ni por la comunidad educativa en ninguno de sus niveles y la comunidad universitaria en general.
8. Derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, y que no sean víctimas de tratos vejatorios o degradantes por su identidad de género por parte de ningún integrante de la comunidad educativa.
9. Derecho a estudiar en un ambiente de respeto mutuo, con un trato digno e igualitario.
10. Derecho a expresar su identidad de género, orientación sexual y uso de su nombre social en todos los espacios educativos.

### **TITULO IV: PROCEDIMIENTO PARA LA REGULARIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO DE ESTUDIANTES y OTROS MIEMBROS TRANS, NO BINARIES, DE GÉNERO FLUIDO O NO CONFORME EN LA UAHC**

En el presente artículo, de acuerdo a la normativa legal vigente en esta materia, se establece el procedimiento para la regularización del reconocimiento de la

identidad de género por parte de estudiantes u otros miembros trans, no binaries, de género fluido o no conforme en nuestra casa de estudios, a fin de que la Universidad tome las medidas administrativas internas y de apoyo necesarias para garantizar el respeto a los derechos establecidos en este protocolo y pueda atender de manera más eficaz las solicitudes o requerimientos de sus estudiantes.

Estudiantes trans y cualquier otro miembro de nuestra comunidad podrán solicitar formalmente, por sí mismos o por medio de sus representantes legales, regularizar el reconocimiento de su identidad de género, así como medidas de apoyo y adecuaciones pertinentes. El procedimiento indica que deberá acudir a la DGD o puede ser derivado/a/e a la misma a través de un formulario. La DGD se hará cargo en primera instancia de la recepción y acogida de la solicitud, y podrá también brindar las medidas de apoyo necesarias para el caso concreto. Dentro de un plazo no superior a cinco días hábiles, la DGD le citará a reunión donde se les proveerá la información necesaria, para luego iniciar el procedimiento con la Secretaría General, entidad que se encargará de las medidas administrativas internas y tendrá un plazo de diez días hábiles para la emisión del decreto. Acto seguido, se procederá al envío de las comunicaciones a las autoridades correspondientes de la Universidad. Una vez que se encuentre formalizado el requerimiento, la Universidad realizará todas las comunicaciones internas que correspondan a las distintas autoridades y estamentos, a fin de que se dé un estricto cumplimiento a lo acordado y las medidas administrativas y de apoyo necesarias para garantizar el bienestar de le estudiante o integrante de nuestra comunidad requirente.

Las medidas de apoyo básicas que podrá adoptar la Universidad para casos de estudiantes y/o integrantes trans de nuestra comunidad son, a vía ejemplar, las siguientes:

1. Apoyo y acogida: se otorgará medidas inclusivas, como acciones de acompañamiento y de apoyo psicológico si la persona trans, no binaria, de género fluido o no conforme lo solicitara, siempre en la medida de las posibilidades de la Universidad.
2. Uso del nombre social en todos los espacios de la comunidad educativa y de la Universidad.
3. Uso del nombre legal en documentos oficiales.
4. Orientación en cuanto al procedimiento de cambio de nombre legal.
5. Se analizará, en conjunto con la persona que lo requiera, la posibilidad de adoptar otras medidas con la finalidad de garantizar el interés superior y

derechos de le estudiante y/o integrante trans, persona no binaria, de género fluido o no conforme de nuestra comunidad en particular.

## **TITULO V: DENUNCIAS POR VULNERACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES Y/O INTEGRANTES TRANS, NO BINARIES, DE GÉNERO FLUIDO O NO CONFORME DE NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA**

Según señala la Política Integral que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, cualquier integrante de nuestra comunidad persona que conozca de algún hecho que atente contra a los principios y derechos reconocidos en el presente protocolo podrá manifestarlo a la DGD. Allí, en conjunto con las personas vulneradas, se procederá a tomar una de acción y, dentro de ellas, el presente instrumento ratifica el derecho a presentar una denuncia ante los organismos de investigación y sanción pertinentes. Si ese fuera el caso, la DGD realizará la correcta acogida a la(s) persona(s) involucrada(s), informará a las partes y pondrá los antecedentes en conocimiento de los organismos competentes a más tardar dentro de diez días hábiles siguientes a que hayan tomado conocimiento (en caso de procedimientos individuales) y hasta 20 días hábiles en caso de procesos colectivos, pudiendo existir excepciones a estos plazos sólo en casos de denuncias colectivas de amplia envergadura. De esta manera las denuncias ingresadas se pueden conocer, investigar y resolver, en virtud de los procedimientos y reglamentos internos correspondientes.

Las denuncias al presente protocolo deberán ser conocidas y falladas en forma breve, en el plazo definido en cada instancia disciplinar conforme a reglamentación vigente, a fin de poner término inmediato o en el menor tiempo posible a dichas vulneraciones. Asimismo, el organismo institucional encargado de revisar el caso podrá adoptar cualquier medida de protección a las partes denunciantes, contemplada en nuestra normativa interna y/o externa, o cualquier otra que, según el caso concreto y criterio, sea necesario aplicar. Una vez que la denuncia sea puesta en conocimiento de los organismos competentes internos, estos podrán solicitar la ampliación de dichas medidas de ser necesario en cualquier momento del procedimiento.

## **TITULO VI RESPONSABILIDADES DE LA UNIVERSIDAD**

La Universidad tiene las siguientes responsabilidades:

1. Informar oportunamente a quienes tengan relación directa con la formación quienes, siendo trans, no binarie, de género fluido o no conforme, integren la comunidad universitaria, de modo de asegurar el reconocimiento del nombre social en todo momento.
2. La Universidad garantizará el uso del nombre social de estudiantes y/o quienes, siendo trans, no binarie, de género fluido o no conforme, e integren nuestra comunidad en toda la documentación interna y velará por un trato digno y justo.
3. La DGD, mediante encuesta y otros instrumentos, mantendrá actualizada la información de las personas que se declaren de trans, no binarie, género fluido o no conforme.
4. La Universidad velará por el fomento del respeto y la inclusión de estudiantes y/o integrantes trans, no binarie, de género fluido o no conforme de la comunidad y propenderá a velar por su desarrollo y formación integral.

#### **TITULO FINAL**

El presente protocolo viene a actualizar el Protocolo de Reconocimiento Institucional sobre Igualdad de Derechos de Personas Transgénero, aprobado en sesión del CSU el 28 de septiembre de 2018 y por decreto de rectoría N°395/2018 de fecha tres de octubre de 2018.

El actual documento armoniza con los nuevos lineamientos de la Política Integral que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género de la Universidad y realiza una actualización de conceptos e instrumentos nacionales e internacionales. Este documento fue ajustado, visado y aprobado por la Secretaría General en mayo del 2023, haciendo homenaje al mayo de 2018, fecha en que se iniciaron estas transformaciones y aprobado en el CSU el 12 de junio de 2023, mes de las diversidades o disidencias sexo genéricas.

El presente documento rige para todas las personas que integren de nuestra Universidad, desde la fecha del decreto aprobatorio respectivo y su correspondiente publicación.

#### **ANEXO:**

#### **GUIA PARA EL PROCEDIMIENTO DE CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UAHC**

Desde el 2018, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano cuenta con un procedimiento para el uso de Nombre Social por razones de identidad de género.

Este fue incorporado en el “*Protocolo de Reconocimiento Institucional sobre la Igualdad de Derechos de Personas Transgénero y su Inclusión en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano*”, con lo que se reconoce la identidad de género como un derecho humano. El presente “*Protocolo de reconocimiento institucional sobre igualdad de derechos de personas trans, no binarias y de género fluido o no conforme*” responde a los ajustes y mejoras necesarias en el marco del primer año de implementación de la Dirección de Géneros y Diversidades (DGD).

Esta guía describe los pasos para solicitar directamente el cambio de nombre social a la DGD o para derivar a la misma a estudiantes, académicos y funcionarios que quieran realizar su cambio, informando los canales, plazos y formas de realizar la solicitud.

## **IMPLICANCIAS DEL CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL POR IDENTIDAD DE GÉNERO**

El *Procedimiento de Cambio de Nombre Social en la UAHC* considera la rectificación del nombre social, modificando los registros de para los procesos administrativos internos de la Universidad, sin embargo, no modifica la información legal vigente. Por lo tanto, a pesar de haber realizado este procedimiento, existen ciertos registros y/o documentos oficiales que deben mantener el nombre legal registral hasta que se lleve a cabo la rectificación del nombre en el Servicio de Registro Civil e Identificación.

## **PROCEDIMIENTO CAMBIO DE NOMBRE SOCIAL POR IDENTIDAD DE GÉNERO**

### **1. Solicitud de cambio de nombre social por identidad de género**

#### **Solicitud directa:**

Cualquier estudiante u otro integrante de nuestra comunidad que se reconozca como persona trans, no binarie, de género fluido o no conforme, así como sus representantes legales, podrá realizar de forma directa la solicitud formal escribiendo un mail a [direcciongeneros@academia.cl](mailto:direcciongeneros@academia.cl)

#### **Solicitud por derivación:**

Si académicos, jefes de escuela, directores de carrera, decanos, personal administrativo y/o recursos humanos recibiera una solicitud de cambio de nombre social debe derivar a la persona a la DGD a través del siguiente formulario en línea: <https://forms.office.com/r/ucs8w57azv>

Vale señalar que este formulario también permite habilitar el procedimiento de cambio de nombre social por causa familiar o de identidad cultural, procedimiento que gestiona la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DIRAE). El formulario redirige a la persona solicitante a DGD o DIRAE según proceda.

## **2. Reunión con la persona solicitante**

Una vez realizada la solicitud la DGD tendrá un plazo de cinco días hábiles para programar una reunión con la persona que solicita el cambio de nombre social. Esta reunión tiene la finalidad de orientar a la persona en el proceso y evaluar si es que existen otras necesidades de apoyo, y si fuera necesario, activar redes internas o externas de forma oportuna. En la reunión se puede entregar más información, guía o iniciar un acompañamiento en el proceso de cambio de nombre legal y/o solicitar acompañamiento o asistencia en un proceso de transición, por ejemplo.

## **3. Gestión interna y efectos del cambio de nombre social por identidad de género**

Una vez que la DGD realiza la solicitud de cambio de nombre social la Secretaría General tendrá un plazo de diez días hábiles para emitir el acta de cambio de nombre social, enviando una copia por correo a la DGD, con copia a los estamentos de la universidad involucrados con el proceso. La gestión se realizará de forma interna y tendrá efecto sobre los siguientes elementos:

- Documentación interna en general
- Correo institucional, lo que deja sin efecto el actual correo institucional y crea una nueva casilla de correo institucional con el nuevo nombre de la persona que solicita el cambio.
- Usuarie de Outlook y Microsoft Teams
- Información del Campus Virtual
- Tarjeta de Identificación Universitaria
- Lista de asistencia de cursos

Para transparentar el flujo del procedimiento de cambio de nombre social se adjuntan al cierre los flujogramas de solicitud directa a DGD y solicitud por derivación. La gestión que se realiza es completamente interna y la persona que

solicita no debe interferir en los pasos que aquí se detallan, ya que será debida y oportunamente notificada.

#### 4. Notificación y posible seguimiento

Una vez realizado el procedimiento de cambio de nombre social por motivos de identidad de género, la DGD contactará con la persona solicitante para informar que la gestión ha finalizado y darle a conocer su nueva dirección de correo electrónico institucional. Si existiera cualquier problema con la implementación del cambio, se debe informar a la DGD, entidad que acompañará y apoyará a la persona ante cualquier problema en el procedimiento.



## Derivación a DGD Cambio de nombre social





**María Elena Villagrán Paredes, Secretaria General y ministra de fe de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, certifica que el presente protocolo ha sido aprobado mediante Decreto de Rectoría N° 392, de fecha, 28 de diciembre de 2023.**