

PROTOCOLO
DE RECONOCIMIENTO
INSTITUCIONAL, SOBRE
IGUALDAD DE DERECHOS
DE PERSONAS TRANS,
QUEER/QUIR,
NO BINARIOS,
DE GÉNERO FLUIDO
O NO CONFORME



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

INTRODUCCIÓN

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC), desde sus inicios, se ha constituido como un espacio pluralista y libre, que promueve la opinión y el pensamiento crítico con el objetivo de posibilitar el desarrollo integral de las personas en las diversas dimensiones de su vida. En este marco, la Universidad fomenta un contexto de respeto, solidaridad y reconocimiento de la dignidad humana en términos de la libertad sexual, de género e identitaria, adhiriendo a los convenios y tratados internacionales vigentes, así como a la legislación nacional que promueve la no discriminación y la erradicación de la violencia en sus distintas expresiones.

El presente Protocolo de reconocimiento de las personas trans, queer/cuir, no binarias, de género fluido o no conforme busca garantizar el respeto, la inclusión y la igualdad de derechos de todas las personas que integran nuestra comunidad institucional, sin distinción de identidad o expresión de sexo-género. Reconocer a las personas trans y no binarias en sus nombres, expresiones y trayectorias vitales no constituye sólo un acto administrativo, sino también un compromiso ético y político con la dignidad humana y los principios de equidad y no discriminación.

Este instrumento se articula como parte fundamental de la Política Integral de Géneros y Diversidades de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. En coherencia con los valores institucionales, este protocolo establece procedimientos claros para asegurar que las personas trans, queer, no binarias, de género fluido o género no conforme puedan ejercer plenamente sus derechos en la vida académica, laboral y comunitaria, fomentando un ambiente de respeto, acompañamiento y cuidado. A su vez, constituye una herramienta para prevenir y enfrentar toda forma de discriminación o violencia basada en la identidad o expresión de género, contribuyendo a la construcción de espacios más democráticos, inclusivos y libres de violencias.

CONSIDERACIONES PREVIAS

Es de fundamental importancia 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 LGTBIQA+. 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 LGTBQIA+ 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 al interior de los centros de salud, así como las *circulares 7 y 8 del Minsal*, que abordan la temática intersex.

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 los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado y que llama a promover en les 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 recientemente, 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 1º, 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.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

El Protocolo de Reconocimiento de las Personas Trans y de Género Diverso se rige por los siguientes principios:

1. **Autoidentificación:** Reconocer la identidad de género como una vivencia legítima y autodefinida, que no requiere de validación médica, legal ni administrativa para ser respetada en el ámbito institucional.
2. **Derecho a ser nombrado/a/e conforme a la identidad de género:** Garantizar que todas las personas sean reconocidas y tratadas en coherencia con su identidad de género, lo que incluye el uso de nombres, pronombres y formas de trato que respeten y validen su vivencia. Este derecho se extiende a todos los registros, comunicaciones y espacios de interacción institucional.
3. **Expresión de género libre:** Asegurar que cada persona pueda expresar su identidad de género a través de vestimenta, lenguaje, pronombres y otras formas de presentación, sin restricciones ni sanciones implícitas o explícitas.

4. **Desarticulación de la cisnormatividad:** Reconocer que la universidad debe revisar y transformar sus prácticas, normas y registros que presuponen la correspondencia entre sexo asignado al nacer e identidad de género, avanzando hacia un trato institucional inclusivo y libre de exclusiones.
5. **Confidencialidad y resguardo de la información:** Proteger la privacidad de las personas en los procesos de reconocimiento, garantizando el manejo seguro, confidencial y limitado de los datos personales y sensibles.
6. **No discriminación y prevención de violencias:** Rechazar toda forma de violencia o exclusión basada en identidad o expresión de género, generando medidas preventivas, canales de denuncia y acompañamiento efectivo.
7. **Cuidado y acompañamiento institucional:** Entregar apoyo a quienes lo requieran durante el proceso de reconocimiento, a través de la Dirección de Géneros y Diversidades u otras instancias pertinentes, priorizando la contención, la escucha y el bienestar de la persona.
8. **Participación y reconocimiento de disidencias:** Valorar las voces, experiencias y demandas de las comunidades trans y de género diverso en la construcción y evaluación del protocolo, reconociendo sus aportes como actorías políticas y sociales en la vida universitaria.
9. **Flexibilidad y mejora continua:** Revisar periódicamente los procedimientos y disposiciones del protocolo, para ajustarlos a cambios normativos, sociales y culturales, garantizando su vigencia, pertinencia y efectividad.

TÍTULO 1: 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 contruidos 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 del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación con todos los miembros de 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 atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Finalmente, cabe 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.

TÍTULO 2: DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO

Artículo 1. El presente Protocolo tiene por objetivo establecer los lineamientos, procedimientos y garantías institucionales que aseguren el reconocimiento pleno y respetuoso de las personas trans y de género diverso en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Busca garantizar su derecho a ser nombradas/os/es conforme a su identidad de género, a expresar libremente dicha identidad y a participar en igualdad de condiciones en la vida académica, administrativa, laboral y comunitaria, contribuyendo a la erradicación de la discriminación y a la construcción de un espacio inclusivo, democrático y libre de violencias.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Este Protocolo será de aplicación obligatoria en todos los espacios, dependencias, unidades académicas y administrativas de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, y se extiende a todas las personas que integran la comunidad universitaria: estudiantes de pre y postgrado, académicas/os/es, funcionarias/os/es, trabajadoras/es contratados/as/es y prestadores/as/es de servicios. Asimismo, se promoverá su cumplimiento en todas las actividades y representaciones institucionales dentro y fuera de la Universidad.

TÍTULO 3: PROCEDIMIENTO PARA LA REGULACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO DE ESTUDIANTES Y OTROS MIEMBROS TRANS EN LA UAHC

Artículo 3. Las medidas de apoyo que podrá adoptar la Universidad para los casos de estudiantes y/o integrantes trans, queer, no binaries, de género fluido o no conforme de nuestra comunidad se circunscriben a las condiciones institucionales vigentes y serán, a via ejemplar, las siguientes:

1. Apoyo y orientación
2. Derecho a ser nombrado/a/e
3. Derecho a la expresión de género
3. Denuncias y protección frente a discriminación

APOYO Y ORIENTACIÓN

Artículo 4. Conforme al rol de la Dirección de Géneros y Diversidades (DGD), la Universidad garantizará medidas de apoyo y orientación a estudiantes y demás integrantes de la comunidad trans, queer, no binaries, de género fluido o no conforme. Dicho apoyo podrá incluir acompañamiento psicosocial, orientación institucional y derivaciones pertinentes, de acuerdo con las capacidades y recursos disponibles, resguardando siempre la confidencialidad y el bienestar de la persona solicitante.

DERECHO AL NOMBRE SOCIAL, LEGAL Y USO DE PRONOMBRES

Artículo 5. La Universidad reconoce el derecho de todas las personas trans y de género diverso a ser nombradas/os/es conforme a su identidad de género, lo que incluye el uso de nombres, pronombres y formas de trato respetuosas en todos los espacios institucionales. El procedimiento administrativo para solicitar y formalizar este reconocimiento se regirá por lo dispuesto en el **Protocolo que fija el procedimiento para el cambio de nombre y uso de pronombres en la UAHC**, vigente en la Universidad, el cual establece los pasos, responsables y plazos de implementación.

Artículo 6. El uso de este nombre y trato es obligatorio para todo el personal académico, administrativo y de servicios de la Universidad, así como en todas las interacciones con la comunidad universitaria. En los casos en que, por exigencia normativa externa o requerimiento legal, deba utilizarse el nombre y/o sexo registral, la Universidad garantizará que dicha situación se limite exclusivamente a los fines legales obligatorios, resguardando siempre la dignidad y confidencialidad de la persona.

DERECHO A LA EXPRESIÓN DE GÉNERO

Artículo 7. Las personas trans y de género diverso que integren la comunidad universitaria tendrán pleno derecho a la expresión de género, lo que implica la posibilidad de utilizar uniforme, vestimenta o códigos de presentación acordes a su identidad, así como acceder de manera libre, segura y respetuosa a baños, camarines y demás dependencias conforme a dicha identidad, garantizando en todo momento un trato digno y no discriminatorio en todos los espacios institucionales.

DENUNCIAS Y PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 8. Toda persona de la comunidad universitaria que experimente situaciones de discriminación, hostigamiento o vulneración de derechos por motivo de identidad o expresión de género podrá presentar denuncias ante los organismos disciplinarios correspondientes siguiendo el **Protocolo de actuación contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género**. En caso de ser comprobadas las denuncias, las causas fundadas en identidad o expresión de género constituirán una agravante en la resolución de los organismos disciplinarios.

Artículo 9. Las denuncias al presente protocolo deberán ser conocidas y falladas en forma breve 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 denunciadas, 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 órganos competentes internos, estos podrán solicitar la ampliación de dichas medidas de ser necesario en cualquier momento del procedimiento.

Artículo 10. Cuando los hechos denunciados constituyan presuntamente delitos tipificados en la legislación vigente y existan antecedentes que los corroboren, la Universidad deberá informar a la persona denunciante sobre su derecho a interponer la denuncia ante tribunales de justicia u organismos competentes. Dicha derivación se realizará únicamente con el consentimiento expreso de la persona afectada, asegurando en todo momento su autonomía, protección y acompañamiento.

Artículo 11. La Dirección de Géneros y Diversidades, garantizará en todo momento una acogida resguardada, velando por la confidencialidad, la no revictimización y la debida diligencia en la tramitación de dichos casos, asegurando medidas de protección y acompañamiento durante el proceso.

TÍTULO 4: RESPONSABILIDAD INSTITUCIONALES

Artículo 12. La Universidad, a través de la Dirección de Géneros y Diversidades, tendrá la responsabilidad de orientar a la comunidad educativa mediante espacios de formación y reflexión sobre el resguardo de derechos de las personas trans y de género diverso. Esta labor se enmarca en los objetivos institucionales ya declarados en la **Política Integral de Géneros y Diversidades**, reforzando el compromiso de la Universidad con la inclusión, la igualdad y la no discriminación.

Artículo 13. El presente Protocolo será objeto de un monitoreo periódico a fin de evaluar su implementación y pertinencia. La Dirección de Géneros y Diversidades elaborará informes públicos que den cuenta de los avances y brechas detectadas, proponiendo medidas de mejora continua. Estos procesos de evaluación deberán incorporar la participación de la comunidad trans, queer y de género diverso de la Universidad, así como de organizaciones afines, con el propósito de garantizar un enfoque inclusivo, situado y acorde a las necesidades reales de quienes integran la comunidad universitaria.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por el Consejo Superior Universitario y la dictación del decreto rectoral respectivo, teniendo carácter vinculante para todas las personas que integran la comunidad universitaria desde su publicación oficial.



Paulina Miranda Santana, Secretaria General y ministra de fe de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, certifica que el presente reglamento ha sido aprobado por el Consejo Superior Universitario, con fecha 06 de octubre de 2025 y mediante Decreto de Rectoría N° 275, de fecha, 14 de octubre de 2025.