

DIRECCIÓN GENERAL DE GENEROS Y EQUIDAD

AHA/RPS/jpbh

APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, ESTABLECIENDO UN MODELO DE PREVENCIÓN, UN MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN Y LA ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN, EN EL CONTEXTO DE LA LEY N° 21.369.

CONCEPCIÓN, 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022.

DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO N° 6375

VISTOS: Lo dispuesto en la ley N° 18.744 que crea la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de Educación, de 1989 que aprobó los Estatutos de esta Corporación; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (19.653), de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; en la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto Universitario exento N° 12.835, de 2015, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto Supremo N° 143 de 2022, del Ministerio de Educación; en las Resoluciones N° 6 y 7 de 2019, de la Contraloría General de la República; en el Decreto Universitario exento N° 01, de 2014, y

CONSIDERANDO:

1. Que, el Estado de Chile habiendo ratificado en el año 1989 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se obliga a dar cumplimiento, específicamente a lo señalado en el artículo 10 de dicha convención, que indica "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres".

2. Que, en el mismo sentido, el Estado de Chile ratificó el 24 de octubre de 1996, y entrada en vigencia el 11 de noviembre de 1998, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, contempla en su artículo 5 "Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos

derechos”, acto seguido señala en el artículo 7 una serie de deberes para los Estados que ratifiquen de tal manera que su cumplimiento prevendría la generación de violencia hacia las mujeres y por ende un medio ambiente libre de violencia para el ejercicio de sus derechos, entre ellos los derechos sociales, comprendidos en estos el derecho a la educación libre de violencia y de concepciones sexistas.

3. Que, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha determinado diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los cuales considera en el número cinco la Igualdad de Género, el cual busca erradicar la discriminación hacia las mujeres permitiendo el acceso de forma igualitaria entre otros ámbitos la educación, mediante estrategias que deben elaborar los Estados miembros considerando legislación al respecto o implementación de políticas públicas con dicho objetivo.

4. Que, teniendo también presente el acuerdo denominado “Equidad de género para Instituciones de Educación Superior” suscrito por los rectores y la rectora de las Universidades que formaban el Consorcio de Universidades del Estado de Chile, con fecha 27 de marzo de 2019, contempla, entre otras, como medida para abordar este compromiso público el establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.

5. Que, es necesario recordar el “Acuerdo para una Universidad del Bío-Bío No sexista”, firmado el 29 de junio de 2018, por la autoridad universitaria en conjunto con las organizaciones feministas de esta corporación, considera la creación de normativa contra el acoso, las agresiones sexuales y cualquier tipo de violencia de género.

6. Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado de Chile, considera en su artículo 5° como uno de los principios vinculantes que guían el quehacer de estas universidades y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, la equidad de género, y que su artículo 49 indica que son actos atentatorios a la dignidad de los/las integrantes de la comunidad universitaria, tanto académicos como no académicos y estudiantes, el acoso sexual y la discriminación arbitraria, lo cual obliga a regular las temáticas referidas a la violencia de género en las universidades estatales, con el fin de lograr su erradicación de la actividad universitaria.

7. Que, finalmente, la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, se plantea como objetivo en su artículo 1°: “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, 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.” Esto se traduce en un mandato para las instituciones de educación superior, referido a la elaboración de una política institucional contra el acoso sexual, violencia o discriminación por razones de

sexo/género, debiendo esta contener a lo menos un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción, bajo pena en caso de incumplimiento, conforme a lo señalado en el artículo 7° del mismo cuerpo legal, de “no poder acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N°20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior”.

DECRETO:

APRUÉBASE la siguiente Política Integral contra el acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo/género, juntamente con el modelo de prevención, el modelo de investigación, sanción y reparación y la estrategia de monitoreo y evaluación:

POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRATIA POR RAZONES DE SEXO/GÉNERO

La presente Política Integral contiene y regula las acciones focalizadas en el Modelo de Prevención, el Modelo de Investigación, Sanción y Reparación y la Estrategia de Monitoreo y Evaluación, para avanzar hacia cambios estructurales y culturales en miras de construir una institución más justa y con espacios plenos en armonía para el desarrollo de la comunidad.

Objetivo de la política

Contribuir en la erradicación del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género a través de acciones que permitan la prevención de estas conductas, así como procesos de investigación y sanción de estas sin revictimización de las personas afectadas apuntando a procesos integrales de reparación.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- 1) Implementar estrategias institucionales y comunitarias que prevengan la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- 2) Instaurar garantías institucionales que velen por procesos de investigación, sanción y reparación con perspectiva de género como forma de respuesta frente a la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Estos objetivos específicos se operacionalizan a través de los modelos y la estrategia; y se abordarán a través de diferentes componentes para dar cabida a los principios y los ejes estratégicos que guían el espíritu de la política.

Principios de la política

1. Respeto de la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales: la comunidad universitaria debe situarse en un espacio libre de situaciones de acoso, violencia y discriminación por razones de sexo/género; que propicie una convivencia basada en buenas prácticas amparadas en los valores del respeto y el trato igualitario.
2. Resguardo de la integridad biopsicosocial de las personas: el bienestar se debe entender desde una perspectiva integral que contemple las diferentes dimensiones de la vida de las personas desde una mirada biopsicosocial, tanto a nivel individual como colectivo.
3. No discriminación por razones de sexo/género: la discriminación es entendida como toda práctica, material o simbólica, que apunte a excluir, menoscabar o invisibilizar a otras personas. La discriminación arbitraria atenta contra la dignidad e integridad de las personas, por lo que debe ser erradicada en todas sus formas.
4. Equidad de género con un enfoque interseccional: la equidad de género es entendida por la UNESCO (2014) como aquellas medidas que permitan compensar aquellas desventajas históricas, políticas, económicas y sociales que impiden que hombres y mujeres vivan en igualdad. Es por esto que la equidad de género aborda estos desequilibrios, generando medidas que se orienten hacia la igualdad (Dirección del Trabajo, 2019). Desde un enfoque interseccional, se deben reconocer y visibilizar otras condiciones sistemáticas fuente de desigualdad, discriminación y violencia que complejizan las relaciones de género.

Ejes estratégicos de la política

1. Promover una cultura universitaria basada en la igualdad de género, desde las diferentes dimensiones, orientadas al abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
2. Generar un sistema de prevención, basado en cambios institucionales, culturales y relacionales, para generar e instaurar mecanismos tendientes a la concientización, educación y sensibilización en torno a temáticas de género y derechos humanos.
3. Establecer un modelo de atención, protección y resignificación de las historias de violencia de las personas afectadas, que contenga acciones de carácter jurídico y procedimental con perspectiva de género.
4. Generar una estrategia institucional de reeducación de personas que ejercen violencia.

5. Generar conocimiento y difusión en torno al seguimiento, monitoreo y evaluación del impacto de la Política Integral en la institución.
6. Promover estados de bienestar en la institución generando una red articulada entre las diferentes direcciones, departamento y unidades institucionales, con formas de trabajo que permitan un despliegue coordinado de acciones derivadas de la Política Integral.

Normativa Institucional que sustenta la Política Integral

- Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria (2020). Documento aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020.
- Uso de nombre social para personas trans en la Universidad del Bío Bío. Documento aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°3040 el 4 de noviembre del 2020.

Diagnóstico que fundamenta la Política Integral

Se desarrollo a través de un procedimiento de carácter participativo que, entre otros mecanismos, se redacta primeramente desde los resultados de una Consulta Universitaria denominada "Percepciones y acciones en torno al acoso sexual, violencia y discriminación de género", que ayudaron a levantar una adecuada y actualizada información desde los diversos ámbitos y agentes vinculados en esta materia, en conjunto, con mesas de trabajo que complementaron y robustecieron la perspectiva de los participantes de los distintos estamentos respecto a la instalación o riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad.

Igualmente, la Dirección General de Géneros y Equidad en conjunto con la Dirección General de Análisis Institucional, cuenta con el primer diagnóstico de género de la Universidad del Bío Bío, presentado a la comunidad universitaria el 29 de marzo del 2021, que permitió identificar los nodos críticos que generan situaciones de desigualdad y que también fueron considerados como insumos de la Política Integral, formando parte integrante de la misma, diagnóstico que será actualizado cada 2 años, a cargo de las Direcciones ya mencionadas.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: La política integral contra el acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo/género regirá a todos quienes integran la comunidad

Universitaria, esto es, estudiantes de pregrado, estudiantes de postgrado, estudiantes del sistema de formación continua, funcionarios/as administrativos/as, funcionarios/as académicos/as, personas vinculadas por contratos de prestaciones de servicio, y toda otra persona que se relacione con la Universidad cualquiera sea su vínculo contractual.

Artículo 2: Con la finalidad de establecer un lenguaje común para quienes forman la comunidad Universitaria, entenderemos por:

- a) **Acoso sexual:** según lo establecido en el artículo N°2 de la Ley N°21369, se entiende por acoso sexual contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. 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) **Violencia de género:** según el Oficio Circular N°00001, de la Superintendencia de Educación Superior, se entiende por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) **Discriminación arbitraria por razones de sexo/género:** se define según lo establecido en el artículo N°2 de la Ley N°20.609, como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Título I

Modelo de Prevención

Artículo 3: el presente Modelo, tiene como propósito establecer estrategias integrales para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad.

Artículo 4: el Modelo se divide en tres componentes principales que contemplan promoción, prevención y observación, y generación de conocimiento que responden a un abordaje integral en la prevención de la ocurrencia de hechos en relación con el acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Artículo 5: el presente Modelo y su componente de promoción, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 1 "Difusión": esta línea busca dar a conocer el contenido de la Política Integral a la comunidad universitaria, así como publicar y visibilizar las actividades preventivas que desarrolla la universidad en torno al acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria. En este sentido, dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
 - Difundir sistemática y permanentemente de la "Política Integral de Género contra el acoso sexual, la violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género", abordando marco normativo, conceptos claves, principios, ejes estratégicos, modelos y estrategia concernientes.
 - Difundir el quehacer de la Dirección General de Géneros y Equidad de la Universidad, haciendo énfasis en lo relacionado al acoso sexual, la violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 2 "Formación General": esta línea reúne actividades institucionales que buscan implementar cambios y mejoras curriculares, así como facilitar procesos de aprendizaje a través de la promoción de acciones y buenas prácticas atinentes al género y las temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Favorecer adecuaciones curriculares en carreras de pre y postgrado, tales como el desarrollo de asignaturas electivas en perspectiva de género, violencia, discriminación y derechos humanos, además de la incorporación de contenidos de género, violencia, discriminación y derechos humanos en las asignaturas vigentes.
- Elaborar manuales y guías orientadas a construir una comunidad universitaria con buenas prácticas para las relaciones de género que permita una convivencia igualitaria y libre de acoso, violencia y discriminación arbitraria por razón de sexo/género.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Artículo 6: El presente Modelo y su componente de prevención, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 3 "Campañas comunicacionales": esta línea reúne acciones de comunicación e información para educar, sensibilizar y prevenir situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
 - Realizar campañas sistemáticas y permanentes mediante material visual y audiovisual para informar y concientizar en torno al acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otras.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 4 "Formación preventiva": en esta línea se ejecutan acciones orientadas a la capacitación y formación de la comunidad universitaria, a nivel de todos los estamentos apostando al cambio cultural de largo plazo, haciendo énfasis en unidades y direcciones críticas por la naturaleza de sus funciones. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
 - Fortalecer plan de capacitaciones y especializaciones sistemáticas y permanentes de la Dirección General de Género y Equidad para la comunidad universitaria, contemplando iniciativas abiertas y también dirigidas a estamentos o unidades específicas en relación con temáticas de acoso sexual, violencia, discriminación arbitraria por razones de sexo/género y derechos humanos, incluyendo herramientas para su detección precoz y actuación oportuna.

- Incluir charlas preventivas en procesos de inducción a quienes se integren a la comunidad universitaria en los distintos estamentos, en temáticas de prevención, detección precoz y actuación oportuna contra el acoso, la violencia y la discriminación arbitraria.
- En los procesos de selección, reclutamiento, contratación y capacitación:
 - o Promover la formación con enfoque de género en la Dirección de Recursos Humanos, de manera de implementar acciones preventivas en su gestión, incluyendo para ello capacitaciones de manera transversal para el personal, facilitando el conocimiento y formación en Norma Chilena 3262, sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
 - o Incorporar las normativas referidas en la Política Integral en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos, contratos de investigación o de cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios celebrados para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación según el artículo N°9 de la Ley N°21.369.
 - o Realizar procesos de inducción estandarizada que aborde los elementos centrales sobre la Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Además, se incluirán planes en concordancia con la Línea de Acción 4: Formación Preventiva de esta Política.
- Crear y facilitar el acceso sistemático y permanente a herramientas y recursos formativos derivados de la Política Integral de Género, a través de la utilización de plataformas virtuales institucionales y no institucionales.
- Crear un registro de medidas disciplinarias, que fomente la transparencia institucional, con información sobre personas que ya hayan sido sancionadas en relación con las materias de la Ley N°21.369.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- c. Línea de acción 5 "Alerta temprana": esta línea de acción busca la identificación de problemas y riesgos, en torno al acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria, que pudieran detectarse en los espacios de convivencia universitaria, así como la creación y activación de mecanismos preventivos situados en la realidad de cada facultad y/o unidad. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Conformar "Mesas de Trabajo con perspectiva de género" con participación triestamental en facultades y unidades, que aborden temáticas de género contingente a la realidad de sus respectivos espacios, se levanten las necesidades específicas, y se creen y ejecuten acciones de abordaje institucional y comunitario. Estas mesas serán promovidas, guiadas y apoyadas por la Dirección General de Géneros y Equidad.
- Activar coordinación con Centros de Estudiantes, Vocalías de Género, u otra forma de organizaciones estudiantiles, con el objetivo de mantener un trabajo colaborativo en el abordaje y prevención del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género a nivel del estamento estudiantil.
- Reforzar la co-construcción con perspectiva comunitaria de un mapa de alerta de riesgos para ambas sedes de la universidad, el cual se trabajará en conjunto con quienes integran las "Mesas de Trabajo con perspectiva de género" y el que tendrá por objetivo conocer estos riesgos y diseñar respuestas pertinentes para el abordaje de las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género en estos espacios.
- Activar buzón virtual en la página de la Dirección General de Géneros y Equidad que reciba sugerencias y necesidades de capacitación de la comunidad universitaria en torno a temas de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Artículo 7: El presente Modelo y su componente de observación y generación de conocimiento, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 6 "Diagnóstico, seguimiento y monitoreo": se proponen acciones orientadas a conocer y monitorear de manera actualizada el estado de la problemática de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género dentro de la Universidad del Bío-Bío, así como evaluar las acciones y estrategias desplegadas en el contexto de la Política Integral de manera de poder activar procedimientos de mejora continua.

Cabe destacar que, esta línea de acción, incluye acciones derivadas del Modelo de Prevención y también del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Conformar una Comisión Consultiva de Evaluación en base a criterios de participación triestamental y paridad de género, con el objetivo de analizar y sintetizar mecanismos que permitan una evaluación sobre la implementación de la Política Integral, aportando hacia una mejora de las estrategias desarrolladas.
- Activar estrategias y metodologías complementarias que permitan conocer y monitorear de manera actualizada y longitudinal el estado de la problemática de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad del Bío-Bío. Algunas de las estrategias propuestas son:
 - o Creación y evaluación anual de indicadores que den cuenta del estado del problema, incorporando la aplicación de instrumentos diagnósticos que incorporen a todos los estamentos de la Universidad.
 - o Recoger información de carácter cualitativo a través de iniciativas como grupos focalizados e instancias de diálogo sistemáticas y permanentes en torno a la temática.
- Seguir y evaluar las acciones y actividades implementadas en la ejecución de los modelos de la Política Integral, de manera de incorporar procedimientos de mejora continua en su diseño y ejecución, esto a partir de la autoevaluación y la retroalimentación de la comunidad universitaria.

Dentro de sus actividades principales se encuentran:

- o Crear y evaluar indicadores de proceso y de resultados que den cuenta de la calidad y eficacia de las acciones propuestas.
- o Diseñar y aplicar metodologías cuantitativas y cualitativas que permitan recibir información sobre la percepción de los resultados en torno a las estrategias implementadas.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 7 "Investigación y difusión académica": se describen acciones orientadas a generar conocimiento científico o académico con enfoque de género, promoviendo el desarrollo de temáticas asociadas a conocer el acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria, así como su difusión y publicación. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
- Promover en el estamento académico y estudiantil, la investigación y desarrollo de temáticas de género y acoso sexual, violencia y

discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Lo anterior se materializa a través de:

- Una línea de investigación institucional para desarrollar temáticas de género, particularmente en acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- La realización de actividades de investigación, de pre y postgrado, que tengan perspectiva de género y aporten a la comprensión de la problemática del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- Actividades de difusión y extensión académicas en temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género, extensivas a la comunidad universitaria.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Título II

Modelo de Investigación, Sanción y Reparación

Artículo 8: el presente Modelo, tiene como propósito el establecimiento de una respuesta institucional ante hechos ya ocurridos, con relación a acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad.

Artículo 9: el Modelo está conformado por las dimensiones de atención, protección, reparación, investigación, sanción y reeducación, las cuales responden a una perspectiva integral del abordaje posterior a la ocurrencia de hechos relativos a acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Artículo 10: el presente Modelo, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 1 "Denuncia universitaria ante la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género": establece, organiza y comunica a toda la comunidad universitaria el procedimiento interno para llevar a cabo un proceso de denuncia institucional. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción son las siguientes:

- Ajustar el procedimiento de denuncia contenido en el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020, de acuerdo con lo establecido en la Ley N°21.369.
- Asegurar un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, estableciendo condiciones para la denuncia, basados en los principios de esta Política Integral.
- Elaborar, diseñar y difundir un Instructivo para la activación del proceso reservado de denuncia institucional ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género y coordinación de su difusión hacia la comunidad universitaria.
- Diseñar y difundir un flujograma integrado del procedimiento de denuncia-investigación-sanción institucional y la coordinación de su instalación dentro de la Universidad del Bío-Bío.
- Coordinar las Inter unidades enfocadas en el monitoreo general de las gestiones de cumplimiento de las actividades anteriormente descritas.

Las Vicerreorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 2 "Investigación y sanciones institucionales con perspectiva de género": establece, regula y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de investigación jurídica universitaria y sancionatorio correspondiente, cuyo énfasis está en unidades estratégicas para ejecutar dicho procedimiento. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción son las siguientes:
- Asegurar un investigador especializado capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, que genere los principios de imparcialidad, defensa, respeto a la honra de las personas, serenidad y transparencia de las investigaciones que se vinculen a las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria establecidas en el artículo N°2 de la Ley N°21.369.
 - Actualizar periódicamente el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020.
 - Realizar las investigaciones a que dé lugar el presente modelo conforme a ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, el Decreto Universitario Exento N°140, de 2005, Estatuto del Académico, Normas sobre conducta estudiantil, Decreto Universitario Exento N°4.560, del 2020, así como

todas aquellas que resulten pertinente aplicar conforme la normativa de la Universidad.

- Elaborar la guía de orientación para incorporar la perspectiva de género en investigaciones jurídicas universitarias y coordinación de su implementación con quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a.
- Evitar la exposición, por parte de quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a y la Dirección General de Géneros y Equidad, reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de hechos, materia de la investigación y realizar preferentemente entrevistas videograbadas, evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.
- Considerar en la ocurrencia de hechos y gravedad de su alcance, por parte de quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a y la autoridad competente, ponderar la siguiente circunstancia como atenuantes de la responsabilidad administrativa o estudiantil de quienes comentan estos actos: la discapacidad intelectual declarada.
- Considerar en la ocurrencia de hechos y gravedad de su alcance, por parte de quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a y la autoridad competente, ponderar las siguientes circunstancias como agravantes de la responsabilidad administrativa o estudiantil de quienes comentan estos actos: abuso de la relación de poder-subordinación, haber sido denunciado y/o sancionado por conducta/s similar/es, haber actuado bajo influencia del alcohol o drogas, haber intimidado o realizado coacciones durante el proceso e incumplimiento de la o las medidas de resguardo.
- Considerar, además de las medidas y sanciones expresadas en el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020, por parte del investigador/a especializado/a, proponer a la autoridad con potestad disciplinaria para su posterior decisión, las siguientes medidas disciplinarias: suspensión e inhabilitación temporal para ejercicio de cargos y funciones para la persona denunciada, la remoción en el cargo en el caso de funcionarios/as de administración y académicos, la cesación de funciones, imposibilidad de acceder a financiamiento de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional para proyectos externos, pérdida de distinciones honoríficas, suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.
- Garantizar el acceso de las piezas de la investigación a las personas denunciantes o denunciadas, desde la formulación de cargos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas y/o aportar

antecedentes a la investigación, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- c. Línea de acción 3 "Atención profesional y medidas de protección de la integridad física y psicológica": define, implementa y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de atención profesional y medidas de protección enfocadas al bienestar psico-social de la persona denunciante, así como, la respuesta institucional disponible para la persona denunciada, enfocada en una atención profesional con énfasis en la intervención en crisis. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción, son las siguientes:
- Diseñar y difundir el flujo de atención profesional integral otorgada por la Dirección General de Géneros y Equidad, junto con las medidas de resguardo a nivel institucional disponibles para la persona denunciante en el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020.
 - Ejecutar de forma sistemática y permanente, por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, las acciones de primera acogida, orientación sobre proceso de denuncia institucional y atención profesional inicial derivada de ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género enfocadas en la persona afectada por los hechos ocurridos.
 - Gestionar, monitorear y actualizar de forma sistemática y permanente, por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, las medidas de resguardo solicitadas por las personas afectadas por los hechos denunciados a partir de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
 - Entregar atención profesional con énfasis en la intervención en crisis realizada por la Dirección de Desarrollo Estudiantil (para el estamento estudiantil) y por la Dirección de Recursos Humanos (para el estamento académico y administrativo), la cual está disponible para las personas denunciadas que requieran contención emocional luego de tomar conocimiento del inicio de un proceso de investigación jurídica universitaria del que son parte.
 - Proporcionar protección y acompañamiento a las denunciantes y víctimas, por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, propendiendo indicar, según corresponda, medidas tales como: la suspensión de funciones según lo previsto por el estatuto administrativo y regulación universitaria, la destinación transitoria a otras funciones de

la misma institución y ciudad, la suspensión preventiva de la persona denunciada respecto de estudiantes, adecuaciones académicas o funcionarias con el fin de delimitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

d. Línea de acción 4 “Reparación bio-psico-social y jurídica”: define, implementa y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de reparación institucional desde la perspectiva bio-psico-social y jurídica, enfocado en los efectos derivados de la vivencia de alguna situación de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria por razones de sexo/género en el contexto universitario. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Diseñar y difundir el flujo de acompañamiento reparatorio bio-psico-social y jurídico para las personas afectadas por la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- Seguir y actualizar las medidas de resguardo que se encuentren en curso con énfasis en la protección institucional de la persona y/o espacios afectados por los hechos que fueron denunciados.
- Implementar las acciones profesionales en las dimensiones bio-psico-social-jurídica con énfasis reparatorio de los efectos derivados de los hechos denunciados.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

e. Línea de acción 5 “Reeducación en el establecimiento de relaciones interpersonales libres de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género”: define, coordina y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de reeducación disponible para la parte denunciada desde el momento de inicio del proceso de investigación jurídica universitaria hasta la conclusión del proceso sancionatorio institucional en relación con la responsabilidad administrativa, académica o estudiantil a partir de la ocurrencia de alguna situación de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género en el contexto universitario. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción son las siguientes:

- Diseñar y difundir el flujo de acompañamiento profesional para el establecimiento de relaciones interpersonales libres de violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

- Gestionar el acceso al acompañamiento profesional para la reeducación en el establecimiento de relaciones interpersonales libres de violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género, para quienes decidan optar a esta instancia derivado de un proceso sancionatorio.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Título III

Estrategia de Monitoreo y Evaluación

Artículo 11: La presente Estrategia, tiene como propósito monitorear continuamente el desarrollo de las acciones derivadas de la Política Integral, implementando procesos de diagnóstico periódicos en base a instrumentos para la definición del problema e identificación de los nodos críticos en relación con el acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad.

En este sentido, la unidad a cargo de la coordinación, gestión y despliegue de la política es la Dirección General de Géneros y Equidad, en directa coordinación con diferentes unidades clave en la gestión institucional acorde al organigrama de la Universidad.

Las Direcciones, Departamentos o Unidades cumplirán roles claves que, por medio de las labores específicas ya indicadas por la institución, están implicados en las actividades derivadas de su implementación, tales como: Contraloría Universitaria, Dirección General de Análisis Institucional, Dirección General de Comunicación Estratégica, Dirección General de Planificación y Estudios, Vicerrectoría Académica: Dirección de Docencia, Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Extensión, Facultades, Departamentos y Escuelas, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Vicerrectoría de Asuntos Económicos: Dirección de Finanzas y Administración, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Informática y Departamento de Normalización y Certificación, Asociaciones de Funcionarios/as No Académicos y de Trabajadores/as a Honorarios/as y Organización e instancias de participación estudiantil: Federación de estudiantes, Vocalías de género o Centros de Estudiantes.

Estos procesos de constante diagnóstico y monitoreo permitirán la conformación de informes semestrales, generando también un informe de seguimiento anual que permitirán una evaluación global de la Política Integral y las temáticas que aborda. Estos resultados serán puestos a disposición de toda la comunidad universitaria, propiciando un mayor conocimiento y sensibilización sobre la problemática.

Todo este proceso de monitoreo, evaluación y retroalimentación constante de la Política Integral se llevará adelante a través de la conformación de una Comisión Consultiva de Evaluación con funcionamiento durante el primer año de implementación. Este espacio, conformado acorde a criterios de participación triestamental y paridad de género, cumplirá el rol de hacer análisis y sintetizar propuestas que permitan una evaluación de la implementación de la política, mejoras en las estrategias desarrolladas y un fortalecimiento de la Política Integral a largo plazo.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


BENITO UMAÑA HERMOSILLA
Rector



DIRECCIÓN GENERAL DE GENEROS Y EQUIDAD

AHA/RPS/jpbh

APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, ESTABLECIENDO UN MODELO DE PREVENCIÓN, UN MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN Y LA ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN, EN EL CONTEXTO DE LA LEY N° 21.369.

CONCEPCIÓN, 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022.

DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO N° 6375

VISTOS: Lo dispuesto en la ley N° 18.744 que crea la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de Educación, de 1989 que aprobó los Estatutos de esta Corporación; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (19.653), de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; en la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto Universitario exento N° 12.835, de 2015, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto Supremo N° 143 de 2022, del Ministerio de Educación; en las Resoluciones N° 6 y 7 de 2019, de la Contraloría General de la República; en el Decreto Universitario exento N° 01, de 2014, y

CONSIDERANDO:

1. Que, el Estado de Chile habiendo ratificado en el año 1989 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se obliga a dar cumplimiento, específicamente a lo señalado en el artículo 10 de dicha convención, que indica "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres".

2. Que, en el mismo sentido, el Estado de Chile ratificó el 24 de octubre de 1996, y entrada en vigencia el 11 de noviembre de 1998, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, contempla en su artículo 5 "Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos", acto seguido señala en el artículo 7 una serie de deberes para los

Estados que ratifiquen de tal manera que su cumplimiento prevendría la generación de violencia hacia las mujeres y por ende un medio ambiente libre de violencia para el ejercicio de sus derechos, entre ellos los derechos sociales, comprendidos en estos el derecho a la educación libre de violencia y de concepciones sexistas.

3. Que, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha determinado diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los cuales considera en el número cinco la Igualdad de Género, el cual busca erradicar la discriminación hacia las mujeres permitiendo el acceso de forma igualitaria entre otros ámbitos la educación, mediante estrategias que deben elaborar los Estados miembros considerando legislación al respecto o implementación de políticas públicas con dicho objetivo.

4. Que, teniendo también presente el acuerdo denominado "Equidad de género para Instituciones de Educación Superior" suscrito por los rectores y la rectora de las Universidades que formaban el Consorcio de Universidades del Estado de Chile, con fecha 27 de marzo de 2019, contempla, entre otras, como medida para abordar este compromiso público el establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.

5. Que, es necesario recordar el "Acuerdo para una Universidad del Bío-Bío No sexista", firmado el 29 de junio de 2018, por la autoridad universitaria en conjunto con las organizaciones feministas de esta corporación, considera la creación de normativa contra el acoso, las agresiones sexuales y cualquier tipo de violencia de género.

6. Que, la Ley N° 21.094 sobre Universidades del Estado de Chile, considera en su artículo 5° como uno de los principios vinculantes que guían el quehacer de estas universidades y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, la equidad de género, y que su artículo 49 indica que son actos atentatorios a la dignidad de los/las integrantes de la comunidad universitaria, tanto académicos como no académicos y estudiantes, el acoso sexual y la discriminación arbitraria, lo cual obliga a regular las temáticas referidas a la violencia de género en las universidades estatales, con el fin de lograr su erradicación de la actividad universitaria.

7. Que, finalmente, la ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, se plantea como objetivo en su artículo 1°: "promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, 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." Esto se traduce en un mandato para las instituciones de educación superior, referido a la elaboración de una política institucional contra el acoso sexual, violencia o discriminación por razones de sexo/género, debiendo esta contener a lo menos un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción, bajo pena en caso de incumplimiento, conforme a lo señalado en el artículo 7° del mismo cuerpo legal, de "no poder acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N°20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior".

DECRETO:

APRUÉBASE la siguiente Política Integral contra el acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo/género, juntamente con el modelo de prevención, el modelo de investigación, sanción y reparación y la estrategia de monitoreo y evaluación:

POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE SEXO/GÉNERO

La presente Política Integral contiene y regula las acciones focalizadas en el Modelo de Prevención, el Modelo de Investigación, Sanción y Reparación y la Estrategia de Monitoreo y Evaluación, para avanzar hacia cambios estructurales y culturales en miras de construir una institución más justa y con espacios plenos en armonía para el desarrollo de la comunidad.

Objetivo de la política

Contribuir en la erradicación del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género a través de acciones que permitan la prevención de estas conductas, así como procesos de investigación y sanción de estas sin revictimización de las personas afectadas apuntando a procesos integrales de reparación.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- 1) Implementar estrategias institucionales y comunitarias que prevengan la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- 2) Instaurar garantías institucionales que velen por procesos de investigación, sanción y reparación con perspectiva de género como forma de respuesta frente a la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Estos objetivos específicos se operacionalizan a través de los modelos y la estrategia; y se abordarán a través de diferentes componentes para dar cabida a los principios y los ejes estratégicos que guían el espíritu de la política.

Principios de la política

1. Respeto de la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales: la comunidad universitaria debe situarse en un espacio libre de situaciones de acoso, violencia y discriminación por razones de sexo/género; que propicie una convivencia basada en buenas prácticas amparadas en los valores del respeto y el trato igualitario.
2. Resguardo de la integridad biopsicosocial de las personas: el bienestar se debe entender desde una perspectiva integral que contemple las diferentes

dimensiones de la vida de las personas desde una mirada biopsicosocial, tanto a nivel individual como colectivo.

3. No discriminación por razones de sexo/género: la discriminación es entendida como toda práctica, material o simbólica, que apunte a excluir, menoscabar o invisibilizar a otras personas. La discriminación arbitraria atenta contra la dignidad e integridad de las personas, por lo que debe ser erradicada en todas sus formas.
4. Equidad de género con un enfoque interseccional: la equidad de género es entendida por la UNESCO (2014) como aquellas medidas que permitan compensar aquellas desventajas históricas, políticas, económicas y sociales que impiden que hombres y mujeres vivan en igualdad. Es por esto que la equidad de género aborda estos desequilibrios, generando medidas que se orienten hacia la igualdad (Dirección del Trabajo, 2019). Desde un enfoque interseccional, se deben reconocer y visibilizar otras condiciones sistemáticas fuente de desigualdad, discriminación y violencia que complejizan las relaciones de género.

Ejes estratégicos de la política

1. Promover una cultura universitaria basada en la igualdad de género, desde las diferentes dimensiones, orientadas al abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
2. Generar un sistema de prevención, basado en cambios institucionales, culturales y relacionales, para generar e instaurar mecanismos tendientes a la concientización, educación y sensibilización en torno a temáticas de género y derechos humanos.
3. Establecer un modelo de atención, protección y resignificación de las historias de violencia de las personas afectadas, que contenga acciones de carácter jurídico y procedimental con perspectiva de género.
4. Generar una estrategia institucional de reeducación de personas que ejercen violencia.
5. Generar conocimiento y difusión en torno al seguimiento, monitoreo y evaluación del impacto de la Política Integral en la institución.
6. Promover estados de bienestar en la institución generando una red articulada entre las diferentes direcciones, departamento y unidades institucionales, con formas de trabajo que permitan un despliegue coordinado de acciones derivadas de la Política Integral.

Normativa Institucional que sustenta la Política Integral

- Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria (2020). Documento aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020.
- Uso de nombre social para personas trans en la Universidad del Bío Bío. Documento aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°3040 el 4 de noviembre del 2020.

Diagnóstico que fundamenta la Política Integral

Se desarrolló a través de un procedimiento de carácter participativo que, entre otros mecanismos, se redacta primeramente desde los resultados de una Consulta Universitaria denominada "Percepciones y acciones en torno al acoso sexual, violencia y discriminación de género", que ayudaron a levantar una adecuada y actualizada información desde los diversos ámbitos y agentes vinculados en esta materia, en conjunto, con mesas de trabajo que complementaron y robustecieron la perspectiva de los participantes de los distintos estamentos respecto a la instalación o riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Universidad.

Igualmente, la Dirección General de Géneros y Equidad en conjunto con la Dirección General de Análisis Institucional, cuenta con el primer diagnóstico de género de la Universidad del Bío Bío, presentado a la comunidad universitaria el 29 de marzo del 2021, que permitió identificar los nodos críticos que generan situaciones de desigualdad y que también fueron considerados como insumos de la Política Integral, formando parte integrante de la misma, diagnóstico que será actualizado cada 2 años, a cargo de las Direcciones ya mencionadas.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: La política integral contra el acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de sexo/género regirá a todos quienes integran la comunidad Universitaria, esto es, estudiantes de pregrado, estudiantes de postgrado, estudiantes del sistema de formación continua, funcionarios/as administrativos/as, funcionarios/as académicos/as, personas vinculadas por contratos de prestaciones de servicio, y toda otra persona que se relacione con la Universidad cualquiera sea su vínculo contractual.

Artículo 2: Con la finalidad de establecer un lenguaje común para quienes forman la comunidad Universitaria, entenderemos por:

- a) **Acoso sexual:** según lo establecido en el artículo N°2 de la Ley N°21369, se entiende por acoso sexual contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. 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) **Violencia de género:** según el Oficio Circular N°00001, de la Superintendencia de Educación Superior, se entiende por violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la

muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

- c) **Discriminación arbitraria por razones de sexo/género:** se define según lo establecido en el artículo N°2 de la Ley N°20.609, como toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Título I

Modelo de Prevención

Artículo 3: el presente Modelo, tiene como propósito establecer estrategias integrales para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad.

Artículo 4: el Modelo se divide en tres componentes principales que contemplan promoción, prevención y observación, y generación de conocimiento que responden a un abordaje integral en la prevención de la ocurrencia de hechos en relación con el acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Artículo 5: el presente Modelo y su componente de promoción, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 1 "Difusión": esta línea busca dar a conocer el contenido de la Política Integral a la comunidad universitaria, así como publicar y visibilizar las actividades preventivas que desarrolla la universidad en torno al acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria. En este sentido, dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
 - Difundir sistemática y permanentemente de la "Política Integral de Género contra el acoso sexual, la violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género", abordando marco normativo, conceptos claves, principios, ejes estratégicos, modelos y estrategia concernientes.
 - Difundir el quehacer de la Dirección General de Géneros y Equidad de la Universidad, haciendo énfasis en lo relacionado al acoso sexual, la violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 2 "Formación General": esta línea reúne actividades institucionales que buscan implementar cambios y mejoras curriculares, así como facilitar procesos de aprendizaje a través de la promoción de acciones y buenas prácticas atinentes al género y las temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
- Favorecer adecuaciones curriculares en carreras de pre y postgrado, tales como el desarrollo de asignaturas electivas en perspectiva de género, violencia, discriminación y derechos humanos, además de la incorporación de contenidos de género, violencia, discriminación y derechos humanos en las asignaturas vigentes.
 - Elaborar manuales y guías orientadas a construir una comunidad universitaria con buenas prácticas para las relaciones de género que permita una convivencia igualitaria y libre de acoso, violencia y discriminación arbitraria por razón de sexo/género.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Artículo 6: El presente Modelo y su componente de prevención, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 3 "Campañas comunicacionales": esta línea reúne acciones de comunicación e información para educar, sensibilizar y prevenir situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
- Realizar campañas sistemáticas y permanentes mediante material visual y audiovisual para informar y concientizar en torno al acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otras.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 4 "Formación preventiva": en esta línea se ejecutan acciones orientadas a la capacitación y formación de la comunidad universitaria, a nivel de todos los estamentos apostando al cambio cultural de largo plazo, haciendo énfasis en unidades y direcciones críticas por la naturaleza de sus funciones. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
- Fortalecer plan de capacitaciones y especializaciones sistemáticas y permanentes de la Dirección General de Género y Equidad para la comunidad universitaria, contemplando iniciativas abiertas y también dirigidas a estamentos o unidades específicas en relación con temáticas de acoso sexual, violencia, discriminación arbitraria por razones de

sexo/género y derechos humanos, incluyendo herramientas para su detección precoz y actuación oportuna.

- Incluir charlas preventivas en procesos de inducción a quienes se integren a la comunidad universitaria en los distintos estamentos, en temáticas de prevención, detección precoz y actuación oportuna contra el acoso, la violencia y la discriminación arbitraria.
- En los procesos de selección, reclutamiento, contratación y capacitación:
 - o Promover la formación con enfoque de género en la Dirección de Recursos Humanos, de manera de implementar acciones preventivas en su gestión, incluyendo para ello capacitaciones de manera transversal para el personal, facilitando el conocimiento y formación en Norma Chilena 3262, sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
 - o Incorporar las normativas referidas en la Política Integral en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos, contratos de investigación o de cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios celebrados para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación según el artículo N°9 de la Ley N°21.369.
 - o Realizar procesos de inducción estandarizada que aborde los elementos centrales sobre la Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Además, se incluirán planes en concordancia con la Línea de Acción 4: Formación Preventiva de esta Política.
- Crear y facilitar el acceso sistemático y permanente a herramientas y recursos formativos derivados de la Política Integral de Género, a través de la utilización de plataformas virtuales institucionales y no institucionales.
- Crear un registro de medidas disciplinarias, que fomente la transparencia institucional, con información sobre personas que ya hayan sido sancionadas en relación con las materias de la Ley N°21.369.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- c. Línea de acción 5 "Alerta temprana": esta línea de acción busca la identificación de problemas y riesgos, en torno al acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria, que pudieran detectarse en los espacios de convivencia universitaria, así como la creación y activación de mecanismos preventivos situados en la realidad de cada facultad y/o unidad. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:
- Conformar "Mesas de Trabajo con perspectiva de género" con participación triestamental en facultades y unidades, que aborden temáticas de género contingente a la realidad de sus respectivos espacios, se levanten las necesidades específicas, y se creen y ejecuten acciones de abordaje institucional y comunitario. Estas mesas serán

promovidas, guiadas y apoyadas por la Dirección General de Géneros y Equidad.

- Activar coordinación con Centros de Estudiantes, Vocalías de Género, u otra forma de organizaciones estudiantiles, con el objetivo de mantener un trabajo colaborativo en el abordaje y prevención del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género a nivel del estamento estudiantil.
- Reforzar la co-construcción con perspectiva comunitaria de un mapa de alerta de riesgos para ambas sedes de la universidad, el cual se trabajará en conjunto con quienes integran las “Mesas de Trabajo con perspectiva de género” y el que tendrá por objetivo conocer estos riesgos y diseñar respuestas pertinentes para el abordaje de las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género en estos espacios.
- Activar buzón virtual en la página de la Dirección General de Géneros y Equidad que reciba sugerencias y necesidades de capacitación de la comunidad universitaria en torno a temas de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Artículo 7: El presente Modelo y su componente de observación y generación de conocimiento, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 6 “Diagnóstico, seguimiento y monitoreo”: se proponen acciones orientadas a conocer y monitorear de manera actualizada el estado de la problemática de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género dentro de la Universidad del Bío-Bío, así como evaluar las acciones y estrategias desplegadas en el contexto de la Política Integral de manera de poder activar procedimientos de mejora continua.

Cabe destacar que, esta línea de acción, incluye acciones derivadas del Modelo de Prevención y también del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Conformar una Comisión Consultiva de Evaluación en base a criterios de participación triestamental y paridad de género, con el objetivo de analizar y sintetizar mecanismos que permitan una evaluación sobre la implementación de la Política Integral, aportando hacia una mejora de las estrategias desarrolladas.
- Activar estrategias y metodologías complementarias que permitan conocer y monitorear de manera actualizada y longitudinal el estado de la problemática de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad del Bío-Bío. Algunas de las estrategias propuestas son:

- Creación y evaluación anual de indicadores que den cuenta del estado del problema, incorporando la aplicación de instrumentos diagnósticos que incorporen a todos los estamentos de la Universidad.
 - Recoger información de carácter cualitativo a través de iniciativas como grupos focalizados e instancias de diálogo sistemáticas y permanentes en torno a la temática.
- Seguir y evaluar las acciones y actividades implementadas en la ejecución de los modelos de la Política Integral, de manera de incorporar procedimientos de mejora continua en su diseño y ejecución, esto a partir de la autoevaluación y la retroalimentación de la comunidad universitaria.

Dentro de sus actividades principales se encuentran:

- Crear y evaluar indicadores de proceso y de resultados que den cuenta de la calidad y eficacia de las acciones propuestas.
- Diseñar y aplicar metodologías cuantitativas y cualitativas que permitan recibir información sobre la percepción de los resultados en torno a las estrategias implementadas.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 7 “Investigación y difusión académica”: se describen acciones orientadas a generar conocimiento científico o académico con enfoque de género, promoviendo el desarrollo de temáticas asociadas a conocer el acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria, así como su difusión y publicación. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Promover en el estamento académico y estudiantil, la investigación y desarrollo de temáticas de género y acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género. Lo anterior se materializa a través de:
 - Una línea de investigación institucional para desarrollar temáticas de género, particularmente en acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
 - La realización de actividades de investigación, de pre y postgrado, que tengan perspectiva de género y aporten a la comprensión de la problemática del acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
 - Actividades de difusión y extensión académicas en temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género, extensivas a la comunidad universitaria.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Título II

Modelo de Investigación, Sanción y Reparación

Artículo 8: el presente Modelo, tiene como propósito el establecimiento de una respuesta institucional ante hechos ya ocurridos, con relación a acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad.

Artículo 9: el Modelo está conformado por las dimensiones de atención, protección, reparación, investigación, sanción y reeducación, las cuales responden a una perspectiva integral del abordaje posterior a la ocurrencia de hechos relativos a acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.

Artículo 10: el presente Modelo, considera las siguientes líneas de acción:

- a. Línea de acción 1 "Denuncia universitaria ante la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género": establece, organiza y comunica a toda la comunidad universitaria el procedimiento interno para llevar a cabo un proceso de denuncia institucional. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción son las siguientes:
 - Ajustar el procedimiento de denuncia contenido en el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020, de acuerdo con lo establecido en la Ley N°21.369.
 - Asegurar un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, estableciendo condiciones para la denuncia, basados en los principios de esta Política Integral.
 - Elaborar, diseñar y difundir un Instructivo para la activación del proceso reservado de denuncia institucional ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género y coordinación de su difusión hacia la comunidad universitaria.
 - Diseñar y difundir un flujograma integrado del procedimiento de denuncia-investigación-sanción institucional y la coordinación de su instalación dentro de la Universidad del Bío-Bío.
 - Coordinar las Inter unidades enfocadas en el monitoreo general de las gestiones de cumplimiento de las actividades anteriormente descritas.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- b. Línea de acción 2 "Investigación y sanciones institucionales con perspectiva de género": establece, regula y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de investigación jurídica universitaria y sancionatorio correspondiente, cuyo énfasis está en unidades estratégicas para ejecutar dicho procedimiento. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción son las siguientes:
- Asegurar un investigador especializado capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, que genere los principios de imparcialidad, defensa, respeto a la honra de las personas, serenidad y transparencia de las investigaciones que se vinculen a las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria establecidas en el artículo N°2 de la Ley N°21.369.
 - Actualizar periódicamente el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020.
 - Realizar las investigaciones a que dé lugar el presente modelo conforme a ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, el Decreto Universitario Exento N°140, de 2005, Estatuto del Académico, Normas sobre conducta estudiantil, Decreto Universitario Exento N°4.560, del 2020, así como todas aquellas que resulten pertinente aplicar conforme la normativa de la Universidad.
 - Elaborar la guía de orientación para incorporar la perspectiva de género en investigaciones jurídicas universitarias y coordinación de su implementación con quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a.
 - Evitar la exposición, por parte de quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a y la Dirección General de Géneros y Equidad, reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de hechos, materia de la investigación y realizar preferentemente entrevistas videograbadas, evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.
 - Considerar en la ocurrencia de hechos y gravedad de su alcance, por parte de quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a y la autoridad competente, ponderar la siguiente circunstancia como atenuantes de la responsabilidad administrativa o estudiantil de quienes comentan estos actos: la discapacidad intelectual declarada.
 - Considerar en la ocurrencia de hechos y gravedad de su alcance, por parte de quien cumpla el rol de investigador/a especializado/a y la autoridad competente, ponderar las siguientes circunstancias como agravantes de la responsabilidad administrativa o estudiantil de quienes comentan estos actos: abuso de la relación de poder-subordinación, haber sido denunciado y/o sancionado por conducta/s similar/es, haber actuado bajo influencia del alcohol o drogas, haber intimidado o realizado coacciones durante el proceso e incumplimiento de la o las medidas de resguardo.
 - Considerar, además de las medidas y sanciones expresadas en el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y

discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020, por parte del investigador/a especializado/a, proponer a la autoridad con potestad disciplinaria para su posterior decisión, las siguientes medidas disciplinarias: suspensión e inhabilitación temporal para ejercicio de cargos y funciones para la persona denunciada, la remoción en el cargo en el caso de funcionarios/as de administración y académicos, la cesación de funciones, imposibilidad de acceder a financiamiento de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional para proyectos externos, pérdida de distinciones honoríficas, suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

- Garantizar el acceso de las piezas de la investigación a las personas denunciadas o denunciadas, desde la formulación de cargos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas y/o aportar antecedentes a la investigación, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- c. Línea de acción 3 "Atención profesional y medidas de protección de la integridad física y psicológica": define, implementa y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de atención profesional y medidas de protección enfocadas al bienestar psico-social de la persona denunciante, así como, la respuesta institucional disponible para la persona denunciada, enfocada en una atención profesional con énfasis en la intervención en crisis. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción, son las siguientes:

- Diseñar y difundir el flujo de atención profesional integral otorgada por la Dirección General de Géneros y Equidad, junto con las medidas de resguardo a nivel institucional disponibles para la persona denunciante en el Protocolo para denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, aprobado mediante Decreto Universitario Exento N°4560 el 4 de noviembre del 2020.
- Ejecutar de forma sistemática y permanente, por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, las acciones de primera acogida, orientación sobre proceso de denuncia institucional y atención profesional inicial derivada de ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género enfocadas en la persona afectada por los hechos ocurridos.
- Gestionar, monitorear y actualizar de forma sistemática y permanente, por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, las medidas de resguardo solicitadas por las personas afectadas por los hechos denunciados a partir de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- Entregar atención profesional con énfasis en la intervención en crisis realizada por la Dirección de Desarrollo Estudiantil (para el estamento estudiantil) y por la Dirección de Recursos Humanos (para el estamento

académico y administrativo), la cual está disponible para las personas denunciadas que requieran contención emocional luego de tomar conocimiento del inicio de un proceso de investigación jurídica universitaria del que son parte.

- Proporcionar protección y acompañamiento a las denunciantes y víctimas, por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, propendiendo indicar, según corresponda, medidas tales como: la suspensión de funciones según lo previsto por el estatuto administrativo y regulación universitaria, la destinación transitoria a otras funciones de la misma institución y ciudad, la suspensión preventiva de la persona denunciada respecto de estudiantes, adecuaciones académicas o funcionarias con el fin de delimitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- d. Línea de acción 4 “Reparación bio-psico-social y jurídica”: define, implementa y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de reparación institucional desde la perspectiva bio-psico-social y jurídica, enfocado en los efectos derivados de la vivencia de alguna situación de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria por razones de sexo/género en el contexto universitario. Dentro de las acciones que se deben desarrollar, entre otras, son:

- Diseñar y difundir el flujo de acompañamiento reparatorio bio-psico-social y jurídico para las personas afectadas por la ocurrencia de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- Seguir y actualizar las medidas de resguardo que se encuentren en curso con énfasis en la protección institucional de la persona y/o espacios afectados por los hechos que fueron denunciados.
- Implementar las acciones profesionales en las dimensiones bio-psico-social-jurídica con énfasis reparatorio de los efectos derivados de los hechos denunciados.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

- e. Línea de acción 5 “Reeducación en el establecimiento de relaciones interpersonales libres de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género”: define, coordina y comunica a toda la comunidad universitaria sobre los procedimientos constitutivos del proceso de reeducación disponible para la parte denunciada desde el momento de inicio del proceso de investigación jurídica universitaria hasta la conclusión del proceso sancionatorio institucional en relación con la responsabilidad administrativa, académica o estudiantil a partir de la ocurrencia de alguna situación de acoso sexual, violencia y/o discriminación arbitraria por razones de sexo/género en el contexto universitario. Las principales actividades, entre otras, de esta línea de acción son las siguientes:

- Diseñar y difundir el flujo de acompañamiento profesional para el establecimiento de relaciones interpersonales libres de violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género.
- Gestionar el acceso al acompañamiento profesional para la reeducación en el establecimiento de relaciones interpersonales libres de violencia y discriminación arbitraria por razones de sexo/género, para quienes decidan optar a esta instancia derivado de un proceso sancionatorio.

Las Vicerrectorías, Direcciones, Departamentos, Unidades y Asociaciones cumplirán roles claves en las actividades derivadas para su implementación.

Título III

Estrategia de Monitoreo y Evaluación

Artículo 11: La presente Estrategia, tiene como propósito monitorear continuamente el desarrollo de las acciones derivadas de la Política Integral, implementando procesos de diagnóstico periódicos en base a instrumentos para la definición del problema e identificación de los nodos críticos en relación con el acoso sexual, la violencia y la discriminación arbitraria por razones de sexo/género en la Universidad.

En este sentido, la unidad a cargo de la coordinación, gestión y despliegue de la política es la Dirección General de Géneros y Equidad, en directa coordinación con diferentes unidades clave en la gestión institucional acorde al organigrama de la Universidad.

Las Direcciones, Departamentos o Unidades cumplirán roles claves que, por medio de las labores específicas ya indicadas por la institución, están implicados en las actividades derivadas de su implementación, tales como: Contraloría Universitaria, Dirección General de Análisis Institucional, Dirección General de Comunicación Estratégica, Dirección General de Planificación y Estudios, Vicerrectoría Académica: Dirección de Docencia, Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Extensión, Facultades, Departamentos y Escuelas, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Vicerrectoría de Asuntos Económicos: Dirección de Finanzas y Administración, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Informática y Departamento de Normalización y Certificación, Asociaciones de Funcionarios/as No Académicos y de Trabajadores/as a Honorarios/as y Organización e instancias de participación estudiantil: Federación de estudiantes, Vocalías de género o Centros de Estudiantes.

Estos procesos de constante diagnóstico y monitoreo permitirán la conformación de informes semestrales, generando también un informe de seguimiento anual que permitirán una evaluación global de la Política Integral y las temáticas que aborda. Estos resultados serán puestos a disposición de toda la comunidad universitaria, propiciando un mayor conocimiento y sensibilización sobre la problemática.

Todo este proceso de monitoreo, evaluación y retroalimentación constante de la Política Integral se llevará adelante a través de la conformación de una Comisión Consultiva de Evaluación con funcionamiento durante el primer año de implementación. Este espacio, conformado acorde a criterios de participación triestamental y paridad de género, cumplirá el rol de hacer análisis y sintetizar propuestas que permitan una evaluación de la implementación de la política, mejoras en las estrategias desarrolladas y un fortalecimiento de la Política Integral a largo plazo.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

BENITO UMAÑA HERMOSILLA – RECTOR

Rector.

Lo transcribo a UD. para su conocimiento, por orden del Sr.



ROMINA BAZAES MUÑOZ
SECRETARIA GENERAL