

	Norma	: Decreto de Rectoría
	Encabezado	: Aprueba Política Integral de Equidad de Género y Diversidad y sus modelos de la Universidad Católica del Maule.
	Dictación	: 22 AGO 2022

Nº 00174 / 2022

VISTOS:

- 1°. La aprobación del Consejo Superior en su Sesión Ordinaria N°5 de 29 de julio de 2022.
- 2°. Lo solicitado por la Directora de Gestión de Personas, Sra. Soledad González Roco, a través de Memorándum N°28/2022 de 9 de agosto.
- 3°. La aprobación de la Dirección General de Aseguramiento de la Calidad Institucional, a través de correo electrónico de fecha 17 de agosto de 2022.
- 4°. Las facultades que me confiere el artículo 36° de los Estatutos Generales de la Universidad Católica del Maule.

DECRETO :

Artículo Único. Apruébese, a contar del 14 de septiembre de 2022, la “Política Integral de Equidad de Género y Diversidad”, así como su Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y su Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, todos los cuales se encuentran contenidos en el documento anexo, que para todos los efectos, pasa a formar parte del presente Decreto.

REGÍSTRESE, ARCHIVESE y PUBLÍQUESE.

TALCA, 22 AGO 2022



DIEGO PABLO DURÁN JARA
Rector





MYRIAM DÍAZ YÁÑEZ
Secretaria General





POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE

	ELABORADO POR	REVISADO POR	VALIDADO POR	APROBADO POR
Cargo	Directora de Gestión de Personas Directora Proyecto Calidad de Vida Gestor Proyecto Calidad de Vida	Director de Control y Gestión de Riesgos Jefa Departamento Jurídico Director de Gestión Interna de la Calidad	Consejo de Calidad	Honorable Consejo Superior
FECHA:	04 de julio 2022	6 de julio 2022	11 de julio 2022	29 de Julio 2022

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE	POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA UCM	Código: Po-APO-RRH-0010-001	
		Versión 1	Página 2 de 7
Dirección de Equidad de Género y Diversidad		Folio: 0000002	

A. Antecedentes

La Política Integral de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad Católica del Maule (UCM) establece lineamientos para transversalizar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos del quehacer institucional, y para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. A través de este instrumento, se aborda una desafiante problemática social en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional que caracteriza a la UCM como un espacio de diálogo que aspira a encontrar soluciones a los problemas de carácter social y cultural, con miras a la construcción de una sociedad “más justa, solidaria y fraterna”.¹ En el mismo sentido, la instalación de esta Política halla inspiración y fundamento en la identidad católica de la institución, que busca, tal como lo señala la Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, la construcción de una comunidad universitaria “auténticamente humana, animada por el espíritu de Cristo” y que se caracterice por “el respeto recíproco, por el diálogo sincero y por la tutela de los derechos de cada uno.”²

En el ámbito normativo, la erradicación de toda forma de discriminación y violencia de género está amparada por el sistema internacional de protección a los derechos humanos, a través de instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,⁴ así como por los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de las leyes internacionales de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.⁵ En el marco de la normativa nacional, y particularmente en el contexto educativo, también existen lineamientos respecto de las materias de género. En este sentido, la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, dispone que dichas instituciones “deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.”⁶

¹ Proyecto Educativo Institucional Universidad Católica del Maule (2014), Decreto de Rectoría N°97/2014, p. 11.

² Constitución Apostólica del Papa Juan Pablo II "Ex corde Ecclesiae" (1990), n. 21.

³ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.

⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), 9 de junio de 1994.

⁵ Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo 2007.

⁶ Ley N° 21.369. *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, 15 de septiembre de 2021.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE	POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA UCM	Código: Po-APO-RRH-0010-001	
		Versión 1	Página 3 de 7
Dirección de Equidad de Género y Diversidad		Folio: 0000003	

Asimismo, en el marco de la Ley 21.091 sobre Educación Superior⁷ y la Ley 20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior,⁸ se instauró el criterio de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión entre los Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario.⁹

Considerando este marco institucional y normativo, la Universidad Católica del Maule desarrolló el proceso de construcción de una política para abordar las materias de equidad de género a través de diferentes instancias participativas. El proceso incluyó la realización de una Consulta Institucional sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género dirigida a todos los integrantes de la comunidad universitaria, reuniones con diferentes organizaciones y unidades institucionales, y una Mesa de Trabajo en la cual estuvieron representados equilibradamente todos los estamentos de la institución, con integrantes elegidos/as por votación y que incluyó un mecanismo de paridad género, en concordancia con los requerimientos del artículo 3° de la citada ley 21.369. Fruto de este proceso de co-construcción que integró diversas visiones y perspectivas de la comunidad universitaria y que logró aunar esfuerzos y voluntades en torno a la construcción de relaciones igualitarias, respetuosas y seguras para todas las personas que forman la institución, se establece la Política Integral de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad Católica del Maule en los términos que se señalarán a continuación.

B. Principios

La Política Integral de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad Católica del Maule, se orienta en los siguientes principios que deben guiar su interpretación y aplicación:

- a) **Igualdad y Equidad de Género:** se reconoce como principio central que todas las personas son iguales en dignidad y derechos independiente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. Sin perjuicio de ello, es necesario establecer estrategias y medidas para erradicar las desigualdades históricas basadas en razones de género para que este principio jurídico de carácter universal se traduzca en una igualdad efectiva entre las personas.
- b) **No discriminación por sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género:** la igualdad entre las personas genera la obligación de erradicar la discriminación en todas sus formas, y en particular, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, que tenga por objeto o resultado la vulneración de los derechos de las personas en cualquier ámbito.

⁷ Ley 21.091 sobre Educación Superior, 29 de mayo de 2018

⁸ Ley N°20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 17 de noviembre de 2006.

⁹ Comisión Nacional de Acreditación (2021), *Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario*, p. 9.

- c) **Dignidad de la persona humana:** toda acción o medida debe asegurar el respeto de la dignidad de las personas, entendida como el reconocimiento del valor inherente del ser humano del cual emanan sus derechos fundamentales.
- d) **Participación:** la construcción de una comunidad fundada en el trato igualitario requiere el compromiso y la contribución de todas las personas que la componen, así como la consideración de sus diferentes necesidades y opiniones, desde una mirada diversa e inclusiva.
- e) **Promoción de la Corresponsabilidad y la Conciliación:** se reconoce la importancia de las iniciativas que promueven el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado, y las que favorecen el equilibrio en el desarrollo de las distintas responsabilidades que surgen del ámbito laboral, familiar y personal.
- f) **Interseccionalidad:** se reconoce la necesidad de considerar que el género se entrecruza con otras categorías de discriminación como la situación socioeconómica, la discapacidad, la raza o la edad, lo que implica un impacto diferenciado en la realidad concreta de cada persona.

C. Objetivo de la Política Integral de Equidad de Género y Diversidad:

Contribuir al logro de la igualdad de género en la Universidad Católica del Maule mediante el establecimiento de lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en todos los ámbitos del quehacer institucional y la promoción de un entorno seguro y libre de acoso sexual, discriminación y violencia de género para todas las personas que componen la comunidad universitaria.

D. Compromisos

La Universidad Católica del Maule implementará esta política a través del cumplimiento de los siguientes compromisos:

Compromiso 1: Institucionalización de la gestión en materias de género

Se creará la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, cuyo objetivo será guiar la implementación de la política de género de la institución y definir estrategias para su desarrollo. Esta Dirección contará con una unidad encargada de prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y, de manera separada, con una unidad dedicada a la investigación y sanción de estas conductas, y de la protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser conformadas por profesionales con formación en derechos humanos y perspectiva de género, y deben contar con recursos humanos y presupuestarios suficientes, y las facultades necesarias para cumplir sus tareas de manera efectiva.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE	POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA UCM	Código: Po-APO-RRH-0010-001	
		Versión 1	Página 5 de 7
Dirección de Equidad de Género y Diversidad		Folio: 0000005	

Compromiso 2: Transversalización de la perspectiva de Género

Se promoverá la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos del quehacer universitario, considerando el impacto de los procesos, instrumentos y decisiones institucionales en la generación, reproducción, o erradicación de situaciones de desigualdad de género. Para el cumplimiento de esta medida, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad apoyará a las diferentes unidades institucionales en la realización de análisis de género y en la inclusión de lineamientos o indicadores relativos a esta materia.

Compromiso 3: Promoción de las relaciones igualitarias de género

Se desarrollarán estrategias y actividades que favorezcan la generación de espacios académicos, laborales y educativos libres de cualquier otra forma de discriminación de género, promoviendo la igualdad sustantiva entre los diferentes integrantes de la comunidad universitaria. Para el cumplimiento de esta medida, la Universidad desarrollará procesos de diagnóstico en materias de género, favorecerá la participación equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes espacios institucionales, promoverá la educación no sexista, y la corresponsabilidad y conciliación trabajo-familia. Para el logro de estos objetivos se podrán establecer medidas especiales de carácter temporal o medidas afirmativas. La Dirección de Equidad de Género y Diversidad, desarrollará un plan de trabajo que contemple medidas específicas para dar cumplimiento a este compromiso.

Compromiso 4: Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

Se llevarán a cabo de manera permanente acciones de difusión, sensibilización, capacitación y de formación académica sobre género y derechos humanos dirigidas a toda la comunidad universitaria, considerando especialmente actividades que fomenten el conocimiento y la toma de consciencia sobre las causas, dinámicas y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género para la promoción de un cambio cultural que apunte a su erradicación en todos los espacios. El cumplimiento de este compromiso se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género que deriva de esta política.

Compromiso 5: Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

Se establecerá un procedimiento institucional de carácter especial para recibir, tramitar y resolver las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sustentado en los principios del debido proceso. Las bases de este procedimiento están señaladas en el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género que deriva de esta política y en el reglamento que regulará esta materia.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE	POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA UCM	Código: Po-APO-RRH-0010-001	
		Versión 1	Página 6 de 7
Dirección de Equidad de Género y Diversidad		Folio: 0000006	

Compromiso 6: Protección y reparación

Los órganos encargados de llevar a cabo los procedimientos de investigación y sanción referidos precedentemente establecerán medidas para la protección y reparación de las personas afectadas por hechos de acoso sexual, discriminación y violencia de género. Estas medidas están señaladas en el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género que deriva de esta política y en el reglamento que regulará esta materia.

Compromiso 7: Desarrollo de la investigación e innovación desde la perspectiva de género

La institución velará por la equidad de género en el desarrollo de la investigación básica y aplicada y en los procesos de innovación y transferencia tecnológica en todas las áreas del conocimiento, desde el pregrado al postgrado y en todas las unidades académicas de la Universidad Católica del Maule, incluyendo en los equipos de investigación a hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Además, se resguardará la ética e integridad de la investigación científica considerando en los estudios la diversidad de género, el uso de lenguaje inclusivo y la representatividad de género en las muestras de las investigaciones donde sus resultados se pretenden generalizar tanto en hombres como mujeres. Finalmente, la Universidad Católica del Maule se compromete a generar estudios y nuevo conocimiento en temáticas de género dentro de las subáreas prioritarias de investigación, acompañado de un plan de vinculación con el medio que promueva el desarrollo de la equidad de género en investigación.

Compromiso 8: Comunicación con perspectiva de género

La institución garantizará el acceso de la comunidad universitaria a información sobre esta política y de los instrumentos relacionados con ella, tales como, modelos, protocolos, y guías, entre otros. Asimismo, resguardará que en las acciones comunicacionales desarrolladas por la institución se incorpore la perspectiva de género y el uso de lenguaje e imágenes no discriminatorios evitando la reproducción de estereotipos de género y promoviendo la erradicación de toda forma de violencia y discriminación de género. El cumplimiento de este compromiso se desarrollará de acuerdo con los lineamientos que establecerá la Dirección de Equidad de Género y Diversidad y la Dirección de Comunicaciones a través de una estrategia comunicacional conjunta.

E. Modelos y otros instrumentos

Será función de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad guiar los procesos de elaboración y modificación de los modelos, reglamentos, procedimientos, instructivos, y de cualquier instrumento que sea necesario para dar cumplimiento a esta política, de acuerdo con lineamientos institucionales y la normativa vigente. Asimismo, con dicho fin, se establecerá un Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, y un Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

	<p align="center">POLÍTICA INTEGRAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA UCM</p>	<i>Código: Po-APO-RRH-0010-001</i>	
<i>Dirección de Equidad de Género y Diversidad</i>		<i>Versión 1</i>	<i>Página 7 de 7</i>
		<i>Folio:</i> 0000007	

F. Evaluación de la Política de Género

Esta política y los modelos que derivan de ella serán evaluados en el plazo de un año desde su dictación. Este proceso de evaluación debe cumplir con los requerimientos del artículo 3° inciso tercero de la ley 21.369. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad establecerá estrategias permanentes de evaluación para establecer mejoras al funcionamiento de dichos instrumentos, las que deben incluir la participación de la comunidad universitaria.



MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE

	ELABORADO POR	REVISADO POR	VALIDADO POR	APROBADO POR
Cargo	Directora de Gestión de Personas Directora Proyecto Calidad de Vida Gestor Proyecto Calidad de Vida	Director de Control y Gestión de Riesgos Jefa Departamento Jurídico Director de Gestión Interna de la Calidad	Consejo de Calidad	Honorable Consejo Superior
FECHA:	04 de julio 2022	6 de julio 2022	11 de julio 2022	29 de Julio 2022

Contenido

1. Antecedentes Generales	3
2. Modelo de Prevención	3
2.1 Diagnóstico Institucional.....	4
2.2 Componentes del Modelo de Prevención	6
3. Líneas de Acción	7
Tabla: medidas para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género por línea de acción	8
4. Evaluación del Modelo de Prevención.....	11

1. Antecedentes Generales

La ley 21.369 establece que las instituciones de educación superior tienen la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Con este fin, la normativa dispone que la política integral para abordar estas conductas debe contener un modelo de prevención construido con la participación de todos los estamentos institucionales y señala una serie de medidas que deben ser incorporadas en este modelo.¹

Abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género desde un enfoque preventivo implica realizar acciones que visibilicen sus causas estructurales y los factores que inciden en su reproducción, desnaturalizando estas conductas. En este sentido, las acciones de prevención contribuyen a la comprensión de que esta realidad se enmarca en relaciones desiguales de género, y que es posible proyectar un cambio sociocultural que apunte a la erradicación de los estereotipos, jerarquías y otras construcciones basadas en el género, que lesionan gravemente la dignidad y derechos de las personas, especialmente de las mujeres y de las diversidades sexogenéricas. Asimismo, la prevención implica ampliar el abordaje de esta problemática, complementando el enfoque netamente punitivo, centrado en la sanción de las conductas, con un enfoque focalizado en evitar su ocurrencia o repetición, lo que favorece una respuesta institucional integral y efectiva.

La Universidad Católica del Maule (UCM), acogiendo el mandato legal, y considerando la relevancia de prevenir conductas que vulneran la dignidad de las personas y la necesidad de asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, ha establecido el presente modelo que implementa el compromiso sobre prevención establecido en la Política de Equidad de Género y Diversidad de la institución.

2. Modelo de Prevención

El modelo de prevención de la UCM tiene como objetivo establecer un marco estructurado de gestión institucional que contempla acciones de difusión, sensibilización, capacitación y de formación académica de carácter permanente sobre género y derechos humanos, dirigidas a toda la comunidad universitaria, considerando especialmente medidas que fomentan el conocimiento, la reflexión y la toma de consciencia sobre las causas, dinámicas y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género para la promoción de un cambio cultural que apunte a su erradicación en todos los espacios.

Este modelo será implementado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la institución, a través del Departamento de Prevención de la Discriminación y la Violencia de Género, y se

¹ Ley N° 21.369. *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, 15 de septiembre de 2021, art. 3° y 5°.

 UNIVERSIDAD CATOLICA DEL MAULE Dirección de Equidad de Género y Diversidad	MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UCM	Código: M-APO-RRH-0010-001	
		Versión: 1	Página 4 de 14
		Folio: 0000004	

desarrollará por medio de un plan de trabajo que incluirá las características específicas de las actividades a realizar y los plazos respectivos.

2.1 Diagnóstico Institucional

En virtud de lo preceptuado en el artículo 5° letra a) de la Ley 21.369 se debe incorporar al Modelo de Prevención un diagnóstico sobre situaciones de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la institución. Para cumplir con esta obligación, se realizó una Consulta Institucional sobre estas materias, cuya elaboración consideró experiencias comparadas nacionales e internacionales, la realización de grupos focales y la validación de personas expertas, aplicándose entre los meses de mayo y junio de 2022 a estudiantes, funcionarios/as profesionales-administrativos y académicos/as.

De este proceso diagnóstico se pueden resumir las siguientes conclusiones de carácter general:

A) En cuanto a la discriminación de género y la percepción de esta temática en los diferentes estamentos que componen la institución, el 26% de los/as estudiantes, el 26% de funcionarios/as profesionales-administrativos y el 25% de los/as académicos/as “cree que existe discriminación de género en la UCM”. De las personas que contestaron de manera afirmativa, el 72% son mujeres.

B) El número más alto de situaciones de riesgo de acoso sexual y violencia de género guarda relación con acciones de carácter verbal y no verbal que no implican violencia física, tales como:

- *“miradas o gestos morbosos que le incomoden”* que ha sido experimentada por el 30,14% de los/as estudiantes, mientras que un 16,23% de los funcionarios/as profesionales-administrativos y un 12,63% de los académicos/as señalaron haberla vivido. Del total de personas que han experimentado esta situación, un 83% son mujeres.

- *“comentarios sexistas dirigidos hacia usted u otras personas”*, situación respecto de la cual el 37,22% de los/as estudiantes, un 30% de los funcionarios/as profesionales-administrativos y un 24,48% de los académicos/as señalan haber experimentado o ser testigo. Del total de personas que han experimentado esta situación, un 73% son mujeres.

“piropos o comentarios no deseados sobre su cuerpo, vestimenta u otro de connotación sexual”, respecto de la cual el 21,63% de los/as estudiantes, el 19,81% de funcionarios/as profesionales-administrativos y un 15,86% de los académicos/as señalan haber experimentado. Del total de personas que han experimentado esta situación, un 84% son mujeres.

“burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa” que el 12,81% de los/as estudiantes, el 14,24% de los funcionarios/as profesionales-administrativos y el 13,4% de los académicos/as señalan haber experimentado. Del total de personas que han experimentado esta situación, un 69% son mujeres.

- “presión por aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas”, situación vivenciada por el 11,01% de los/as estudiantes, 5,16% de funcionarios/as administrativos-profesionales y un 4,08% de académicos/as. Del total de personas que han experimentado esta situación, un 79% son mujeres.

C) En cuanto a situaciones de violencia que implican agresión física, la respuesta con mayor incidencia fue “roces o contacto físico u otras interacciones de connotación sexual no deseadas” con un 10,22% en el estamento de estudiantes, un 3,24% en funcionarios/as administrativos-profesionales y un 1,71% en académicos/as. Del total de personas que han experimentado esta situación, el 82% son mujeres. En el caso de “uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales” se identifica un 2,1% en estudiantes y, tanto en el estamento de funcionarios profesionales-administrativos y académicos, no se recibieron respuestas afirmativas. Del total de personas que han experimentado esta situación, el 81% son mujeres.

D) En cuanto a los lugares físicos que la comunidad universitaria identificó como espacios donde habían sufrido las situaciones de violencia señaladas, el estamento estudiantil identificó aulas y laboratorios con un 8,13% y áreas verdes o espacios abiertos como pasillos entre edificios con un 7,87%. Los funcionarios/as profesionales-administrativos por su parte, identificaron como lugar de riesgo las oficinas administrativas, mientras que los académicos identificaron las oficinas de escuela o facultad.

E) En cuanto a los espacios virtuales, los/as estudiantes identificaron que habían vivenciado situaciones de violencia a través de mensajes privados por redes sociales con un 10,25%, mientras que funcionarios/as administrativos-profesionales y académicos identificaron las reuniones online en plataformas como Teams, Zoom o Google como lugares de riesgo, con un 5% y 2,33% respectivamente.

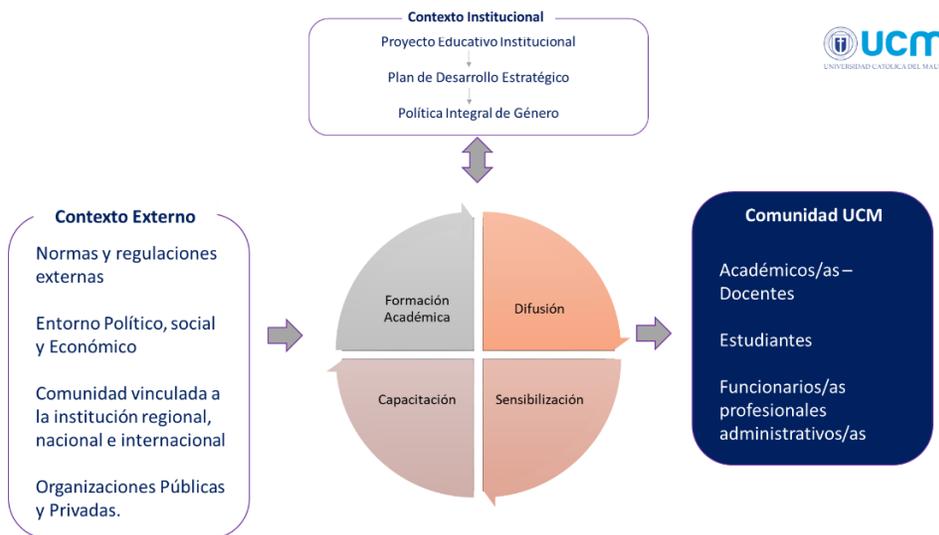
Considerando lo señalado, las situaciones de riesgo que se presentan asocian prioritariamente a interacciones de carácter verbal a través de las cuales se expresan comentarios discriminatorios basados en razones de género, y conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, afectando principalmente a las mujeres (estudiantes, funcionarias del estamento profesional-administrativo o del estamento académico). Estos hechos se presentan mayoritariamente en aulas, laboratorios, y oficinas, es decir, en el contexto de actividades propias del quehacer universitario. La totalidad de la información obtenida en este proceso diagnóstico será utilizada por la Dirección de Equidad de Género, y en particular, por el Departamento de Prevención para la generación del plan de trabajo que desarrollará de manera específica las actividades para dar cumplimiento a este modelo. De acuerdo con lo dispuesto en artículo 5° letra a) de la Ley 21.369, este diagnóstico se revisará cada dos años, estableciendo temáticas o actividades prioritarias dependiendo de los hallazgos obtenidos.

2.2 Componentes del Modelo de Prevención

Este modelo considera un **contexto institucional** y un **contexto externo**. El primero está compuesto por los lineamientos institucionales que emanan del proyecto educativo institucional y de las políticas que guían el actuar de la institución, en particular los lineamientos entregados por la Política Integral de Equidad de Género y Diversidad de la cual deriva este modelo. En cuanto al contexto externo, entendido como el conjunto de entidades de entorno relevantes para la institución, se incluye la normativa nacional vigente sobre la cual debe sustentarse este modelo, el entorno sociocultural y económico sobre el cual deben operar, y las organizaciones públicas y privadas con las que se vincula para su implementación. En el centro del modelo se encuentran las cuatro líneas de acción a través de las cuales se desarrolla la prevención de la discriminación y la violencia de género: **difusión, sensibilización, capacitación y formación académica**. Este planteamiento considera las líneas de acción establecidas en el Programa de Prevención del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género² y agrega la línea de formación académica para responder a las necesidades particulares del quehacer universitario.

Además, estas líneas de acción se dirigen a todas las personas que forman parte de la Comunidad UCM como académicos/as (de pregrado, postgrado y educación continua), y funcionarios/as profesionales y administrativos, estudiantes (regulares de pregrado, postgrado y educación continua) y directivos.

Fig1. Modelo de Prevención



Fuente: Proyecto Calidad de Vida

² Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Orientaciones Técnicas Programa de Prevención, 2022.

3. Líneas de Acción

El Modelo de Prevención de la Discriminación y la Violencia de Género de la Universidad Católica del Maule se desarrollará a través de las siguientes líneas de acción.

Difusión: se enfoca en actividades de carácter informativo sobre materias de género y derechos humanos, y, en particular, sobre el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género dirigidas a todos los integrantes de la comunidad universitaria. En esta misma línea de acción se incluyen actividades que entreguen información sobre el marco institucional en materias de género para que la comunidad universitaria conozca los procesos, instrumentos y órganos encargados de abordar estas materias y pueda obtener una respuesta oportuna a sus necesidades.

Sensibilización: apunta a que la comunidad universitaria problematice y genere conciencia sobre las problemáticas asociadas al género y los derechos humanos, particularmente, las causas y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, por tanto, su objetivo es más amplio que la mera entrega de información. A través de las actividades de sensibilización se busca generar en las personas un compromiso con el cambio a nivel personal y con la transformación sociocultural.

Capacitación: busca desarrollar procesos de aprendizaje que provean a los integrantes de la comunidad universitaria de herramientas teóricas y prácticas en materias de género y derechos humanos, las que pueden ser replicadas en otros espacios dentro y fuera del ámbito universitario. En este sentido, las acciones de capacitación se caracterizan por actividades de una mayor duración y profundidad que las actividades de difusión y sensibilización.

Formación Académica: se enfoca en la integración de contenidos de género y derechos humanos en los planes curriculares de la institución y en la promoción de la inclusión del enfoque de género y la generación de un ambiente igualitario y no discriminatorio en el ejercicio de actividades académicas.

En virtud de lo señalado, se establecerá un conjunto ordenado de medidas asociadas a cada una de las líneas de acción, y se hará referencia a las temáticas que deben considerarse en su desarrollo, las que en términos generales guardan relación con materias de género y derechos humanos. Sin perjuicio de ello, la consideración de las conclusiones extraídas del Diagnóstico Institucional sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, permite establecer las siguientes temáticas prioritarias que se asociarán a las actividades de difusión, sensibilización y capacitación: **a) promoción de la comunicación no sexista en el contexto educativo y laboral; b) conductas que constituyen acoso sexual; y c) importancia del consentimiento en el ámbito de las relaciones afectivas y sexuales.** Este conjunto de medidas considera los lineamientos establecidos en el artículo 5° de la Ley 21.369.

A través de la tabla que se presentará a continuación se expondrán las medidas asociadas a cada línea de acción referidas precedentemente:

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO POR LÍNEA DE ACCIÓN

LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS	TEMÁTICAS
<p>DIFUSIÓN</p> <p>Se realizarán campañas permanentes de entrega de información sobre materias de género y derechos humanos dirigidas a toda la comunidad universitaria.</p>	<p>Se entregará material gráfico (trípticos, volantes, carteles informativos), se realizarán campañas audiovisuales en redes sociales, y se asegurará la presencia en medios de comunicación, la participación en ferias y charlas de carácter informativo, y actualización permanente del sitio web de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad.</p>	<p>Derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias, entre otros. Información sobre marco institucional de género UCM: Instrumentos: Política de Género, modelos y otros instrumentos relacionados, órganos de implementación: funciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad y de sus departamentos.</p> <p>Temas prioritarios: promoción de la comunicación no sexista en el contexto educativo y laboral, conductas que constituyen acoso sexual, importancia del consentimiento en el ámbito de las relaciones afectivas y sexuales.</p>
	<p>Se incorporará en los procesos de inducción institucional de estudiantes, y del personal académico y administrativo información sobre los instrumentos relativos a materias de género y sobre las unidades encargadas de su implementación.</p>	<p>Marco normativo: Ley 21.369 e instrumentos de derechos humanos</p> <p>Marco Institucional de Género UCM: Instrumentos: Política de Género, modelos y otros instrumentos relacionados, órganos de implementación: funciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad y de sus departamentos.</p>
	<p>Se realizarán actividades de conmemoración de fechas de significación para la erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Además, se realizará una actividad denominada “Semana por la Equidad de Género UCM” en la cual se enmarcarán diferentes actividades preventivas.</p>	<p>Se conmemorarán fechas tales como: Día Internacional de la Mujer, Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Día Internacional de los Derechos Humanos.</p>

<p>SENSIBILIZACIÓN</p> <p>Se realizarán campañas de carácter permanente que apunten a la generación de conciencia sobre las causas y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y en general sobre materias de género y derechos humanos dirigidas a toda la comunidad universitaria.</p>	<p>Se realizarán actividades tales como conversatorios, jornadas de reflexión, diálogos con participación de los diferentes estamentos, actividades de intervención en el Campus (Dado de la Igualdad y otras). Estas actividades podrán focalizarse en diferentes grupos o ser abiertas a toda la comunidad universitaria y se resguardarán mecanismos para facilitar la participación como la asignación de bloques de horario protegido.</p>	<p>Derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, corresponsabilidad y conciliación entre trabajo y familia, derechos sexuales y reproductivos. nuevas masculinidades, segregación de género en el ámbito académico y laboral, cultura del buen trato, violencia y discriminación por medio de mecanismos virtuales, entre otros.</p> <p>Temas prioritarios: promoción de la comunicación no sexista en el contexto educativo y laboral, conductas que constituyen acoso sexual, importancia del consentimiento en el ámbito de las relaciones afectivas y sexuales.</p>
<p>CAPACITACIÓN</p> <p>Se realizarán actividades que permitan entregar herramientas teóricas y prácticas sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna, destinados a toda la comunidad universitaria.</p>	<p>Se realizará un curso de capacitación dirigido a autoridades, funcionarios/as administrativos y académicos con enfoque interdisciplinario.</p> <p>Se coordinará, en conjunto con SERNAMEG, la realización de cursos de formación de monitoras/es juveniles para estudiantes, y cursos de formación de agentes preventivos para personas que trabajan con jóvenes, certificados por dicha institución.</p> <p>Se realizará un curso de capacitación dirigido a agentes preventivos estratégicos pertenecientes a diferentes facultades, organizaciones estudiantiles y unidades institucionales.</p>	<p>Teoría de los derechos humanos, enfoque de género, género y educación, ley 21.369 y marco institucional de género (política, modelos, instrumentos relacionados, funciones de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad), respuesta oportuna.</p> <p>Herramientas para la prevención de la violencia de género</p> <p>Teoría de los derechos humanos, enfoque de género, discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género, discriminación y violencia de género en el ámbito de la educación superior, estrategias de prevención, entre otras.</p> <p>Temas prioritarios: promoción de la comunicación no sexista en el contexto educativo y laboral, conductas que constituyen acoso sexual, importancia del consentimiento en el ámbito de las relaciones afectivas y sexuales.</p>

<p>FORMACIÓN ACADÉMICA</p> <p>Se incorporarán contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la institución, y se promoverá que en el proceso educativo se incorpore la perspectiva de género y se erradique toda forma de discriminación de género.</p>	<p>Se realizará un levantamiento diagnóstico sobre la incorporación de contenidos de género y derechos humanos en los planes curriculares de la institución.</p>	<p>Derechos humanos, violencia y discriminación de género.</p>
	<p>Creación de una Comisión para determinación de mecanismo para asegurar la inclusión de contenidos de género y derechos humanos para todas las carreras y en las nuevas carreras, integrado por la Dirección de Docencia, la Dirección de Postgrado y la Dirección de Equidad de Género y Diversidad.</p>	
	<p>Se impartirán cursos sobre materias de género dentro de los Cursos de Formación General.</p>	
	<p>Revisión de sistema de evaluación docente para la inclusión de un criterio de trato no discriminatorio por razones de género.</p>	
	<p>Se realizará un levantamiento de lineamientos y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en los planes curriculares y en el ejercicio de la docencia, usando experiencias comparadas.</p>	
	<p>Se realizará la formalización a través de un instrumento del proceso de reconocimiento del nombre social de las personas trans como una medida para favorecer su trato igualitario en el espacio educativo.</p>	
	<p>Se realizará un catastro del catálogo de publicaciones científicas en materias de género para la realización de una guía temática que permita visibilizar recursos disponibles.</p>	

4. Evaluación del Modelo de Prevención

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad gestionará a través de su Departamento de Prevención de la Discriminación y la Violencia de Género la evaluación sistemática del Modelo de Prevención, con el objetivo de determinar el grado de implementación del mismo en la institución. Este sistema de evaluación examina las acciones a través de las cuales se implementa el modelo para detectar las brechas existentes y establecer oportunidades de mejora de los procesos llevados a cabo por las unidades responsables. Cada línea de acción del modelo constituye una dimensión que se evaluará según el cuadro que se detalla a continuación:

Tabla 4. Aspectos considerados en la evaluación

Dimensión	Descripción	Aspectos de evaluación	Medios de Verificación
Difusión	Realización de campañas permanentes de entrega de información sobre materias de género y derechos humanos dirigidas a toda la comunidad universitaria.	Entrega de material gráfico, campañas audiovisuales en redes sociales, participación en ferias y charlas de carácter informativo, actualización permanente del sitio web de la Dirección.	Indicador construido con Dirección de Comunicaciones: <ul style="list-style-type: none"> • N° de material gráfico generado • N° de publicaciones en redes sociales. • N° de participación en charlas y ferias. • Material de registro gráfico (fotografías, videos, etc.).
		Participación en los procesos de inducción institucional a personal académico y administrativo-profesional, y estudiantes.	En el caso de la inducción de personal académico y administrativo-profesional, el Indicador será construido en conjunto con el Departamento de Desarrollo Organizacional y Capacitación, Dirección de Gestión de Personas: <ul style="list-style-type: none"> • N° de inducciones realizadas a personal académico y administrativo-profesional. • N° de participantes en la inducción de personal. • % de cobertura de la inducción. (N° de personas que participaron en la inducción/N° de personas que ingresaron) En el caso de la inducción de estudiantes: el indicador será construido en conjunto con la Dirección de Docencia. <ul style="list-style-type: none"> • N° de participantes en la inducción de estudiantes. • Lista de asistencia.

		Realización de actividades de conmemoración de fechas de significación para la erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.	Indicador construido en conjunto con la Dirección de Comunicaciones: <ul style="list-style-type: none"> • N° de eventos realizados. • N° de participantes de cada actividad.
Sensibilización	Realización de campañas de carácter permanente que apunten a la generación de conciencia sobre las causas y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y en general sobre materias de género y derechos humanos dirigidas a toda la comunidad universitaria.	Realización de actividades de sensibilización enfocada en personal profesional-administrativo, personal académico y estudiantes. Realización de actividades de sensibilización de convocatoria abierta a la comunidad universitaria en general.	Indicador construido en conjunto con la Dirección de Comunicaciones: <ul style="list-style-type: none"> • N° de actividades realizadas enfocadas en personal profesional-administrativo, académico y estudiantes. • N° de actividades realizadas abiertas a la comunidad universitaria. • N° de participantes en cada una de las actividades realizadas. • Listas de asistencias en cada una de las actividades realizadas. • Material de registro gráfico (fotografías, videos, etc).
Capacitación	Realización de actividades que permitan entregar herramientas teóricas y prácticas sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna, destinados a autoridades, funcionarios/as administrativos y académicos y personal de las instituciones de educación superior.	Capacitaciones a académicos y funcionarios administrativos-profesionales.	Actividades a realizar con el apoyo del Departamento de Desarrollo Organizacional y Capacitación, perteneciente a la Dirección de Gestión de Personas: <ul style="list-style-type: none"> • N° de cursos realizados. • N° de horas de capacitaciones realizadas. • N° de personas que participaron en las capacitaciones. • % de cobertura (N° de personas capacitadas/Total de funcionarios del área) • Encuesta de satisfacción. • Listas de asistencias.

		<p>Cursos de formación de monitoras/es juveniles para estudiantes.</p> <p>Cursos de formación de agentes preventivos para personas que trabajan con jóvenes.</p>	<p>Actividades a realizar en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG).</p> <ul style="list-style-type: none"> - N° de participantes. - N° de cursos ejecutados en un año. - N° de personas certificadas.
Formación Académica	<p>Incorporación de contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la institución, y se promoverá el ejercicio de la docencia con perspectiva de género.</p>	<p>Se realizará un diagnóstico sobre la incorporación de contenidos de género y derechos humanos en los planes curriculares de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe diagnóstico de la incorporación de contenidos de género y derechos humanos en los planes curriculares realizado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Dirección General de Docencia y la Dirección de Postgrado.
		<p>Creación de una Comisión para la determinación de mecanismo que garanticen la inclusión de contenidos de género y derechos humanos para todas las carreras y en las nuevas carreras, integrado por la Dirección de Docencia, Dirección de Posgrado y la Dirección de Equidad de Género y Diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de la comisión.
		<p>Se impartirán cursos sobre materias de género dentro de los Cursos de Formación General.</p>	<p>Indicador se medirá en conjunto con la Dirección de Formación General.</p> <ul style="list-style-type: none"> - N° de estudiantes que participan en los cursos semestralmente.
		<p>Revisión del sistema de evaluación docente para la inclusión de un criterio de trato no discriminatorio por razones de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe realizado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, Dirección General de Docencia y Dirección de Postgrado, que da cuenta del proceso de revisión y sus conclusiones.

**MODELO DE PREVENCIÓN DEL
 ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y
 LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
 DE LA UCM**

		<p>Se realizará un levantamiento de lineamientos y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en los planes curriculares y en el ejercicio de la docencia, usando experiencias comparadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe realizado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad y el Departamento de Prevención de la Discriminación y Violencia de Género.
		<p>Se realizará la formalización a través de un instrumento del proceso de reconocimiento del nombre social de las personas trans como una medida para favorecer su trato igualitario en el espacio educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de formalización del reconocimiento del nombre social (reglamento, protocolo u otro).
		<p>Se realizará un catastro del catálogo de publicaciones científicas en materias de género para la realización de una guía temática que permita visibilizar recursos disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio web de la guía temática sobre publicaciones en materias de género.



MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE

	ELABORADO POR	REVISADO POR	VALIDADO POR	APROBADO POR
Cargo	Directora de Gestión de Personas Directora Proyecto Calidad de Vida Gestor Proyecto Calidad de Vida	Director de Control y Gestión de Riesgos Jefa Departamento Jurídico Director de Gestión Interna de la Calidad	Consejo de Calidad	Honorable Consejo Superior
FECHA:	04 de julio 2022	6 de julio 2022	11 de julio 2022	29 de Julio 2022

Contenido

1. Antecedentes Generales	3
2. Modelo de Investigación y Sanción	3
3. Líneas de Acción	4
Tabla: medidas para la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género por línea de acción	6
4. Evaluación del Modelo de Investigación y Sanción.....	11

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UCM	Código: M-APO-RRH-0011-001	
		Versión: 1	Página 3 de 12
Dirección de Equidad de Género y Diversidad		Folio: 0000003	

1. Antecedentes Generales

La Ley 21.369 dispone que las instituciones de educación superior, en el marco de su política integral en materias de género, deben contar con un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación a las víctimas, el que debe incluir un conjunto de contenidos obligatorios. Asimismo, la normativa establece que las instituciones de educación superior deben contar con una o más unidades responsables de llevar a cabo estos procedimientos.¹

Considerando este marco normativo, y reconociendo la relevancia de establecer procedimientos efectivos que conduzcan al esclarecimiento de las responsabilidades disciplinarias ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, la Universidad Católica del Maule ha establecido en su Política Integral de Equidad de Género y Diversidad el compromiso de investigar y sancionar estas conductas y, además, el compromiso de establecer mecanismos a través de los cuales las víctimas de estas acciones puedan ser protegidas y reparadas, con miras al fortalecimiento de la convivencia armónica, segura e igualitaria entre quienes forman la comunidad universitaria.

Tal como se señala en la citada política, el cumplimiento de estos compromisos se materializará de acuerdo con los lineamientos establecidos en este modelo y a través de un reglamento para regular esta materia. En efecto, el presente modelo establece las bases esenciales a través de las cuales la institución abordará la investigación y sanción de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y el reglamento establecerá la regulación específica de los procedimientos disciplinarios que se generen por estas conductas, los que serán desarrollados por el Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género.

2. Modelo de Investigación y Sanción

Este modelo considera un **contexto institucional** y un **contexto externo**. El primero está compuesto por los lineamientos institucionales y las políticas que guían el actuar de la institución, en particular, los lineamientos entregados por la Política Integral de Género de la cual deriva este modelo. Respecto al contexto externo, entendido como el conjunto de entidades de entorno relevantes para la institución, se incluye la normativa nacional vigente que establece el marco jurídico al cual deben apegarse el modelo, el entorno político, social y económico sobre el cual opera, y organizaciones públicas y privadas con las que se vincula o coordina para su implementación.

En el centro del modelo se encuentran las tres líneas de acción a través de las cuales el modelo se implementa: **el mecanismo de investigación y sanción, los órganos intervinientes y el mecanismo de**

¹ Ley N° 21.369. *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, 15 de septiembre de 2021, art. 3° y art. 6°.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE Dirección de Equidad de Género y Diversidad	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UCM	Código: M-APO-RRH-0011-001	
		Versión: 1	Página 4 de 12
		Folio: 0000004	

difusión de este modelo. Este planteamiento considera todos los elementos mínimos establecidos en la ley 21.369.

Además, estas líneas de acción se dirigen a todas las personas que forman parte de la Comunidad UCM como académicos/as (de pregrado, postgrado y educación continua), y funcionarios/as profesionales y administrativos, estudiantes (regulares de pregrado, postgrado y educación continua) y directivos.

Figura 1: Modelo de Investigación y Sanción UCM



Fuente: Proyecto Calidad de Vida

3. Líneas de Acción

El cumplimiento de las obligaciones de investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de proteger y reparar a las víctimas de estas conductas en los términos dispuestos por la ley 21.369 requiere la conjunción de tres elementos que constituyen las líneas de acción a través de las cuales se desarrolla el modelo.

Mecanismo de Investigación y Sanción: hace referencia al establecimiento de un procedimiento especial para investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, el que debe incorporar principios y garantías que lo guían, la definición de las conductas sancionables y la

	MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UCM	<i>Código: M-APO-RRH-0011-001</i>	
<i>Dirección de Equidad de Género y Diversidad</i>		<i>Versión: 1</i>	<i>Página 5 de 12</i>
		<i>Folio: 0000005</i>	

determinación del régimen sancionatorio que se aplicará, y las medidas de protección y reparación a las víctimas. Esta línea de acción incorpora las medidas contenidas en el artículo 6 letras a, c, d, e, f y h de la Ley 21.369.

Órganos intervinientes: implica el establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, es decir, aquellos que ejecutan estas acciones. Esta línea de acción incorpora la medida contenida en el artículo 6 letra b de la Ley 21.369.

Mecanismo de Difusión: este aspecto guarda relación con la obligación de dar a conocer a toda la comunidad educativa el contenido de este modelo, sus componentes y las reglas específicas de tramitación de las denuncias que estarán comprendidas en el respectivo reglamento. Esta línea de acción incorpora la medida contenida en el artículo 6 letra g de la Ley 21.369.

En resumen, cada línea de acción comprende contenidos que son desarrollados a través de diferentes medidas que responden de manera ordenada a los requerimientos establecidos en el citado artículo 6° de la Ley 21.369. En el siguiente cuadro se podrán apreciar las medidas específicas que responden a cada línea de acción.

MEDIDAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO POR LÍNEA DE ACCIÓN		
LÍNEAS DE ACCIÓN	CONTENIDOS	MEDIDAS
MECANISMO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	Principios y garantías del procedimiento de investigación y sanción	<ul style="list-style-type: none"> - Se establecerá un procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, cuyas reglas de tramitación serán establecidas en un reglamento universitario. - Este procedimiento estará sujeto a las normas del debido proceso, y que respetará, en particular, los siguientes principios: proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de victimización secundaria. Asimismo, el procedimiento debe garantizar el derecho de ambas partes a ser oídos presentando descargos o alegaciones, y el derecho a aportar pruebas. - Se garantizará el tratamiento reservado de la denuncia, estableciendo espacios adecuados para la atención de los intervinientes en el proceso y para la realización de las diligencias probatorias, así como herramientas de registro de la información que mantengan su confidencialidad. Se establecerá, además, la responsabilidad disciplinaria de quien quebrante esta garantía. - Se establecerán garantías para el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628. - Se establecerán garantías para que el desarrollo y avance de la investigación se lleve a cabo con celeridad y sin dilaciones injustificadas, para lo cual se deben establecer plazos determinados para recibir la denuncia, decretar su admisibilidad, establecer medidas de protección y acompañamiento de la víctima, y para la resolución final.

	Conductas sancionables	<p>Se sancionarán las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, entendidas de la siguiente forma:</p> <p>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.</p> <p>Violencia de Género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona que le cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>.</p> <p>Discriminación de Género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales</p>
--	-------------------------------	---

Régimen Sancionatorio

Se establecerán sanciones a las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Para la determinación de las sanciones en los casos concretos se deberán considerar las características de los hechos, y las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad:

- En el caso de funcionarios/as administrativos y académicos las sanciones pueden ser: amonestación verbal, amonestación escrita, y terminación del contrato de trabajo.
- En el caso de los estudiantes las sanciones pueden ser: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de la condición de estudiante por determinado plazo, y pérdida definitiva de la condición de estudiante.

Sin perjuicio de lo anterior, a través del reglamento se podrán contemplar otro tipo de sanciones, en conformidad con lo preceptuado en el artículo 6 letra c) de la Ley 21.369.

El procedimiento incorporará circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.

Las circunstancias agravantes, podrán ser, entre otras:

- a) Obrar desde una posición de superioridad jerárquica.
- b) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o de rendimiento laboral.
- c) Haber sido sancionado previamente por la universidad en procedimientos disciplinarios que guarden relación con aspectos de convivencia universitaria.
- d) Haber obrado respecto de una persona con discapacidad, menor de edad, o aprovechando su situación de vulnerabilidad.
- e) Difundir sin autorización cualquier antecedente de la investigación que revele información de la víctima o terceras personas.

En cuanto a las circunstancias atenuantes, podrán ser, entre otras:

- a) Conducta anterior irreprochable.
- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se deriven.

	<p>Medidas de Protección y Reparación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se establecerán medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, durante la investigación, tales como la prohibición de acercamiento y contacto con la víctima, adecuaciones laborales o curriculares, traslado de la persona denunciada o de la víctima a otras dependencias, cursos o secciones, restricción de acceso a actividades universitarias, tanto curriculares como extra curriculares, la suspensión provisional de la persona denunciada, entre otras. - Se dictarán medidas para resguardar la protección de quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su victimización secundaria, tales como entrevistas videograbadas. - Se establecerán medidas de protección y de reparación a través de mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados, para lo cual puede establecer coordinaciones con instituciones públicas o prestadores privados.
<p>ÓRGANOS INTERVINIENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Departamento de investigación y sanción de la discriminación y la violencia de Género. – Comité de Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. 	<p>El Departamento de Investigación y Sanción de la Discriminación y la Violencia de Género llevará a cabo los procedimientos disciplinarios asociados a las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Sin perjuicio de ello, para la determinación de la sanción a aplicar, se debe conformar una instancia colegiada especial con participación del estamento académico, profesional-administrativo y estudiantil, denominado Comité de Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Departamento de investigación y sanción desarrollará las siguientes funciones en el marco de estos procedimientos disciplinarios: <ul style="list-style-type: none"> a) Tramitar la Investigación a través de un/a Fiscal especializado/a, quien llevará a cabo las diligencias investigativas y propondrá una sanción al Comité de Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. b) Coordinar la implementación de las medidas de protección y reparación dictadas durante el proceso, y en general, entregar orientación, y apoyo psicosocial y jurídico a las personas afectadas por estos hechos, a través de sus profesionales, o generando las derivaciones pertinentes a instituciones públicas o privadas. <p>El Comité de Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, definirá la sanción a aplicar en cada caso, considerando los antecedentes de investigación entregados por el/la Fiscal especializado/a.</p>

<p>MECANISMO DE DIFUSIÓN DEL MODELO</p>	<p>Se debe garantizar que toda la comunidad universitaria conozca la existencia de este modelo de investigación y sanción y de su respectivo reglamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El Departamento de Investigación y Sanción orientará a todo integrante de la comunidad académica que consulte sobre este modelo y el reglamento que establecerá el procedimiento institucional para investigar y sancionar estas conductas. - El Departamento de Investigación y Sanción informará a las unidades internas para dar a conocer el mencionado procedimiento, priorizando la entrega de información y coordinación con unidades que tengan relevancia para la efectiva operación de éste, tales como: Departamento Jurídico, Dirección de Gestión de Personas, Dirección General Estudiantil, Departamento de Salud, y la Dirección de Administración e Infraestructura para gestión de estrategias de seguridad, entre otras. - Le corresponderá al Departamento de Prevención, de acuerdo con su respectivo modelo, realizar actividades permanentes de difusión sobre los procedimientos disciplinarios por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género dirigidas a toda la comunidad.
--	--	--

4. Evaluación del Modelo de Investigación y Sanción

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad, a través de su Departamento de Investigación y Sanción, gestionará la evaluación sistemática del Modelo de Investigación y Sanción con el objetivo de determinar su grado de implementación en la Universidad Católica del Maule. Mediante este proceso se podrán identificar fortalezas, oportunidades de mejora, estimar medidas preventivas y correctivas en cada uno de sus componentes: mecanismo de investigación y sanción, órganos intervinientes y mecanismo de difusión, procurando generar un proceso mejora continua que representen un beneficio significativo para la Comunidad Universitaria.

Cada línea de acción del modelo constituye una dimensión a evaluar en los términos que se detallan a continuación:

Dimensión	Descripción	Aspectos de evaluación	Medios de Verificación
MECANISMO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	Esta dimensión está conformada por los procedimientos vinculados a la investigación, sanción, protección y reparación vinculadas a los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Denuncias recibidas. - Medidas de protección y acompañamiento dictadas. - Medidas de reparación dictadas. - Sanciones dictadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Equidad de Género y Diversidad – Departamento de Investigación. <ul style="list-style-type: none"> - Registro de tramitación de casos. - Expedientes con el registro del proceso de investigación. - Registro de sanciones de Secretaría General.

Órganos Intervinientes	Departamento de Investigación y Sanción. Comité de Sanción.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del Departamento de Investigación y Sanción. - Conformación del Comité de Sanción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto de actualización de estructura institucional. - Decreto de la conformación del Comité de Sanción.
Mecanismos de Difusión del Modelo	Estrategias de difusión del modelo de investigación y sanción y de su respectivo reglamento.	<ul style="list-style-type: none"> - Se entregará orientación del modelo. - Informar y coordinar con unidades internas para la operación del modelo. - Actividades de difusión para toda la comunidad universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de atención de consultas. - Registro de actas y reuniones. - N° de actividades de difusión del modelo de investigación y sanción y su reglamento. (Desarrollado por Departamento de Prevención) - Material de registro gráfico. - Listas de asistencias.