



UNIVERSIDAD  
TECNOLÓGICA  
METROPOLITANA

UTEM *del Estado de Chile*

# Política Institucional de Género

Universidad  
Tecnológica  
Metropolitana



**Política  
Institucional  
de Género  
Universidad  
Tecnológica  
Metropolitana**

# Índice

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>7</b>
<b>Política institucional de género</b>	
<b>I.</b> Introducción	7
<b>II.</b> Fundamentación	10
2.1 Estado inicial en materia de igualdad de género	10
2.2 Demandas reguladas en materia de género dirigidas a las instituciones de educación superior(IES) y compromisos adquiridos con el mineduc	14
2.3 Estado deseado en materia de igualdad de género	14
<b>III.</b> Marcos normativos	15
3.1. Marco normativo internacional	15
3.2. Marco normativo nacional	17
<b>IV.</b> Enfoques teóricos	18
4.1 Enfoque de derechos humanos	18
4.2. Enfoque o perspectiva de género	18
4.3. Enfoque de interseccionalidad	19
<b>V.</b> Principios orientadores	19
<b>VI.</b> Objetivos	20
6.1. Objetivo general	20
6.2. Objetivos específicos	21
<b>VII.</b> Ejes estratégicos y lineamientos de acción	21
<b>VIII.</b> Responsables	23
<b>IX.</b> Sistema de seguimiento y evaluación de la política	26
<b>CAPITULO II</b>	<b>32</b>
<b>Modelo de prevención y promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género</b>	
<b>I.</b> Introducción y definición	32
<b>II.</b> Propósito del modelo	33
<b>III.</b> Enfoque teórico.	34
<b>IV.</b> Componentes del modelo	34

V. Lineamientos de acción por componente	36
VI. Sistema de seguimiento y evaluación del modelo	38
VII. Unidades responsables	40
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>43</b>
<b>Modelo de investigación, sanción y reparación</b>	
I. Introducción y definición	43
II. Enfoques jurídicos y teóricos	44
2.1. Enfoques jurídicos	44
2.2. Enfoques teóricos	48
III. Principios del modelo	52
IV. Propósito del modelo	54
V. Definiciones aplicables al modelo de investigación, sanción y reparación	55
VI. Componentes del modelo de investigación, sanción y reparación	56
VII. Estructura funcional para la implementación del modelo de investigación, sanción y reparación	56
7.1. Oficina de denuncias	57
7.2. Fiscalía de género	57
7.3. Oficina de acompañamiento y reparación	58
VIII. Sistema de seguimiento y evaluación	58
IX. Unidades responsables	60
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>62</b>
<b>Reglamento del modelo de prevención y promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género.</b>	
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>72</b>
<b>Reglamento del modelo de investigación, sanción y reparación en materia de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género.</b>	
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>103</b>
<b>Glosario</b>	
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>110</b>



Estimada Comunidad Universitaria:

La política institucional de género de la UTEM es el resultado de un intenso proceso de construcción participativa que congregó a representantes de la totalidad de los estamentos que conforman nuestra Casa de Estudios Superiores. En rigor, ha sido el producto de una creación propia de una comunidad que es capaz de reflexionar sobre el sentido y hechura de sus modos de relación y respecto de los caminos para una transformación positiva.

Hemos logrado articular visiones diversas, las cuales, basadas en nuestro primer diagnóstico de brechas y relaciones de género, nos han permitido plasmar los lineamientos claves que orientarán el quehacer institucional en materia de género para los próximos 10 años, de manera de avanzar en forma progresiva y creciente hacia una igualdad sustantiva en todos los ámbitos del quehacer institucional.

Creemos firmemente que las instituciones de educación superior requieren de ambientes igualitarios y sin discriminación arbitraria de ninguna naturaleza como elementos esenciales para un desarrollo integral y equitativo. En esa senda, la UTEM como universidad del Estado de Chile, en el ethos identitario que orienta e inspira su práctica institucional incorpora los principios democráticos y de compromiso con los derechos fundamentales de las personas, los mismos que son indispensables para transitar a un crecimiento inclusivo y con equidad.

**Marisol Durán Santis**

Rectora



# CAPÍTULO I

# « En la actualidad, las problemáticas de género ocupan un lugar preponderante en la agenda de la política pública »

## CAPÍTULO I POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

### I. Introducción

La política se concibe como un conjunto de lineamientos orientadores del quehacer institucional, definiendo un marco valórico y conceptual respecto de las temáticas priorizadas por la comunidad universitaria en coherencia con los propósitos institucionales.

En la actualidad, las problemáticas de género ocupan un lugar preponderante en la agenda de la política pública. Ejemplo de ello son los acuerdos internacionales ratificados por nuestro país en esta materia, junto a los recientes marcos regulatorios a nivel de educación superior para favorecer la equidad de género. Sumado a ello, están los movimientos de mujeres y disidencias en el denominado "mayo feminista" del año 2018, configurándose un escenario propicio para avanzar en estas temáticas.

La misión institucional señala *"Contribuir al progreso de la sociedad y al desarrollo sustentable de la Región Metropolitana y del país, a través de la investigación, creación y transferencia del conocimiento y la formación integral de personas a lo largo de la vida, en el ámbito preferentemente tecnológico y con un fuerte sentido de responsabilidad social. Buscamos desarrollar en cada persona de la comunidad el compromiso con la ética y los valores democráticos, así como la capacidad y la pasión para trabajar de manera colaborativa, creativa y efectiva para el mejoramiento de la sociedad chilena y de la humanidad"* (PDI, 2021-2025). Por consiguiente, la Universidad debe estar atenta a los cambios sociales y las problemáticas que aquejan a la población y que ponen en riesgo el ejercicio democrático, dentro de los cuales cobra relevancia la igualdad de género.

La presente política de género dará origen a una planificación estratégica denominada "Plan de Igualdad de género UTEM 2022-2030" cuyo horizonte de implementación comprende los periodos 2021-2025 y 2026-2030, correspondiendo al primer y segundo periodo del

Plan de Desarrollo Institucional (PDI), respectivamente. Dicho Plan de Igualdad de género UTEM constituirá un Plan Estratégico de Ámbito Prioritario<sup>1</sup> (PEP) perteneciente al Sistema integral de gestión estratégica (SIGE) UTEM. De este modo, la política de género tendrá un proceso de instalación gradual para el periodo 2021-2030. En efecto, el PDI identificó para el 2030 la Sustentabilidad e Inclusión dentro de sus seis ejes estratégicos, proponiéndose *Avanzar hacia una universidad sustentable en todos sus niveles, inclusiva, con equidad de género y que aporta al desarrollo sostenible del país.*

En términos más específicos, el PDI 2021-2025, declara en el Eje Estratégico 4, Objetivo 4.2 *“avanzar hacia una universidad inclusiva, con diversidad y equidad de género”*, identificando como principal desafío de este periodo el diseño y la implementación de una política de equidad de género.

En otro ámbito, la política institucional de género da respuesta a lo mandatado en la Ley 21.369 que regula el Acoso sexual, la Violencia y Discriminación de género en las instituciones de educación superior, en términos de incluir un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción como parte constitutiva de la política.

Al mismo tiempo, esta política consolida el trabajo en torno a iniciativas previas que la universidad ha estado implementando, tales como:

Normativa	Breve Descripción
<b>RES N° 01575.</b> De 2018. Crea la Oficina de Denuncias y Acompañamiento.	Crea la estructura de atención para la investigación y acompañamiento de casos de denuncias en materia de violencia de género, discriminación arbitraria y acoso sexual.
<b>RES EX. 01888.</b> 13 de julio de 2018. Sobre la Protección de la Maternidad.	Extiende la posibilidad de acordar con las prestadoras de servicio a honorarios, la protección de normas laborales del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar.
<b>RES EX. 02878.</b> 19 de octubre de 2018. Agrega al Reglamento General de Estudiantes de Pregrado de la UTEM, sobre la Responsabilidad Social compartida.	Establece medidas de protección y promoción de la corresponsabilidad parental en estudiantes que sean padres y madres para que puedan llevar a cabo sus estudios con las facilidades necesarias. Agrega disposiciones sobre la Responsabilidad Social Compartida, otorga garantías y condiciones adecuadas a las y los estudiantes madres y padres y futuras madres y padres para la corresponsabilidad social en el cuidado de sus hijas e hijos, para compatibilizar su vida estudiantil y familiar.

**1** • Instrumentos ubicados a nivel estratégico que abordan la planificación de ámbitos prioritarios para la institución en un horizonte de mediano plazo.

Normativa	Breve Descripción
<p><b>RES N° 02040.</b> 26 de julio de 2018. Crea el Programa Departamento de Género y Equidad, que deroga la Resolución Exenta N° 1575 de 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea la estructura institucional necesaria para la conformación de Género y Equidad que encabeza el proceso de transversalización de género.</li> <li>• El programa está facultado para proponer transformaciones normativas institucionales.</li> <li>• Sostener la estructura para el abordaje de la violencia de género.</li> <li>• Promover la capacitación en materias de género, diversidad y disidencias sexuales.</li> </ul>
<p><b>RES N°0921.</b> 27 de marzo 2019. Actualización de programas de asignatura PPS con enfoque de género.</p>	<p>Transversalización del enfoque de género en los programas de asignaturas transversales a las carreras renovadas (programa de desarrollo personal y social).</p>
<p><b>RES 1714.</b> 30 de mayo de 2019. Crea el Programa de DDHH</p>	<p>Crea un espacio académico, de investigación y difusión de la temática de DDHH.</p>
<p><b>RES 0561.</b> 29 de abril 2020. Crea la asignatura de Ciudadanía y Derechos Humanos conducente a diplomado.</p>	<p>Crea la asignatura de Ciudadanía y Derechos Humanos conducente a diplomado.</p>
<p><b>RES N° 02689.</b> 19 de noviembre de 2020. Aprueba Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.</p>	<p>El protocolo tiene un alcance institucional y abarca a toda la comunidad universitaria.</p>
<p><b>RES EX. 0500.</b> 2 abril 2020. Utilización de Nombre social de estudiantes de la Universidad Tecnológica Metropolitana.</p>	<p>Procedimiento para el uso del nombre social por parte de todos (as) los (as) estudiantes la Universidad Tecnológica Metropolitana que deseen ser reconocidas(os) al interior de esta Institución por un nombre distinto al estampado en su partida de nacimiento en virtud de su identidad de género debiendo ser respetado por toda la comunidad.</p>
<p><b>RES EX. 02223.</b> 16 de Octubre de 2020. Reglamento Particular de Ingresos Especiales de la UTEM.</p>	<p>Equidad de Género (CEG), Vía de Ingreso de Mujeres, en aquellas carreras cuya matrícula es aproximadamente de un 50%, o menos, en las dos últimas admisiones.</p>
<p><b>RES EX. 3164</b> de 5 de agosto 2022.</p>	<p>Incorpora la variable de género en la denominación de los grados académicos y de los títulos profesionales y técnico de nivel superior que otorga la Universidad Tecnológica Metropolitana</p>

Es importante destacar que esta política institucional de género fue elaborada en un proceso de construcción participativo que consideró los resultados del primer diagnóstico de relaciones de género y las expectativas de la comunidad universitaria como insumo para su diseño, tal como lo señala su metodología de elaboración (RES. N° 0719/2022). Por consiguiente, la presente política representa:

- Una respuesta a las necesidades de la institución siendo apropiada a su naturaleza como institución de educación superior pública y estatal.
- Un marco de referencia para establecer y revisar objetivos propuestos en materia de igualdad de género (institucionalización, transversalización y erradicación de la violencia de género).
- El compromiso institucional en términos de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- El compromiso institucional para la mejora continua, orientada a un sistema de gestión con perspectiva de género.
- El compromiso institucional de comunicar la política de género para su conocimiento y entendimiento de toda la comunidad.
- Finalmente, la estructura del presente documento se compone de los siguientes apartados: Introducción, Fundamentación, Marcos normativos, Principios, Enfoques teóricos, Objetivos, Lineamientos estratégicos, Responsables, Sistema de seguimiento y Evaluación de la política, Glosario.

## II. Fundamentación

### 2.1 Estado Inicial en materia de Igualdad de Género

El diagnóstico de relaciones de género efectuado entre 2020 y 2021 en nuestra institución arrojó resultados que evidencian la existencia de brechas y barreras que dificultan avanzar hacia la igualdad de género. Junto a ello, en el contexto de la elaboración de la política de género, la comunidad UTEM fue consultada respecto a las principales problemáticas en esta materia, confirmando las brechas y barreras evidenciadas en el diagnóstico.

El estado inicial en materia de igualdad de género se resume en las siguientes problemáticas:

#### a) Inequidad de género

- Inequidad en la elección de cargos. Existen reducidos espacios de participación de mujeres en la toma de decisiones y puestos de poder, lo cual se expresa en una segregación de tipo vertical. En efecto, la participación femenina se ha sostenido históricamente en forma minoritaria. En ambos cuerpos colegiados, Consejo Superior y Consejo Académico, ha bordeado el 15%. No obstante, se evidencia un avance favo-

nable a contar de 2022, quedando el Consejo Superior y Consejo Académico con un promedio de 31,6% de representación femenina.

- Los cargos directivos académicos mantienen una tendencia histórica con baja representación femenina. No se cuenta con mujeres en el cargo de decanas. Un 24% de mujeres ocupan cargos de dirección de departamentos, 33% en las direcciones de escuela y 20% en jefaturas de carrera. Solo el cargo de secretarías(as) de facultad exhibe mayor presencia femenina, con un 60%.
- En las jerarquías académicas existe una segregación vertical, de tipo piramidal, con menor proporción de mujeres en las categorías más altas. Este tipo de segregación es naturalizada en la institución y por tanto no es visibilizada como una brecha.
- Brechas salariales en desmedro de las mujeres con diferencias en grados y asignaciones en los estamentos académico y no académico. Es así como académicas y funcionarias coinciden en que para las mujeres es más difícil acceder a posiciones más altas, en comparación con la percepción que declaran sus pares varones.
- Perpetuación de los estereotipos y roles de género. Las tareas directivas son asignadas a liderazgos masculinos y tareas administrativas a mujeres.
- Desequilibrio en la inclusión de mujeres en carreras STEM. En cuanto a la inclusión de mujeres al mundo de las ingenierías, y a pesar de los importantes avances en la participación femenina en dichos campos, aún existe una subrepresentación. La UTEM posee una matrícula de pregrado mayoritariamente masculina cuya diferencia en el acceso de mujeres y disidencias se relaciona con barreras culturales asociadas a los estereotipos de género. Es así como la matrícula de mujeres en carreras STEM en 2022 correspondió a un 14%, cifra muy por debajo del promedio del sistema de educación superior a nivel país, cuya matrícula en carreras STEM para 2021 fue de 20% (CNED, 2021). Respecto a los países de la OCDE, Chile es el séptimo país con menor participación femenina en carreras de ingeniería y el último respecto de carreras STEM, muy distante de países como Italia, Portugal, Reino Unido y Grecia cuya participación femenina bordea el 40% (OCDE, 2021).

#### b) Discriminación en razón del género

- Invisibilización de las discriminaciones que viven las mujeres en la UTEM. Respecto de las barreras que las mujeres enfrentan para su desarrollo académico o laboral, los resultados del diagnóstico señalan que ser víctima de maltrato y/o acoso sexual y también laboral son situaciones probables de vivenciar (puntuación 2,9 en escala de 1 a 4).
- Invisibilización de las disidencias sexo-genéricas. En los tres estamentos existe la percepción de que las personas LGBTIQ+ y las mujeres tienen mayores probabilidades de vivir discriminación en comparación a los hombres heterosexuales (puntuación 2,8 y 2,5 respectivamente, en escala de 1 a 4), siendo el estamento estudiantil quien



percibe una mayor probabilidad de discriminación en mujeres y diversidades sexo-genéricas (puntuación 3,05). Por otra parte, existe desconocimiento del uso de nombre social y se perciben sesgos de género.

- Barreras frente a la inclusión en razón del género como problemática a nivel general de la comunidad universitaria. Las mujeres encuestadas son quienes perciben las mayores posibilidades de discriminación. El estudiantado señala que el trato discriminatorio se da principalmente en el aula, espacio donde no solo la discriminación es por género, sino también por clase social.

#### c) Problemas de conciliación (cuidados y crianza), entre trabajo/estudios y vida familiar

- La conciliación trabajo-familia-tareas de cuidado es una barrera importante identificada por las mujeres en el diagnóstico. Es así como tener hijos/as a cargo es percibido como una tarea o responsabilidad que recae principalmente sobre las mujeres, al igual que tener a personas dependientes a cargo, tener acceso a sala cuna o jardín infantil y realizar trabajo doméstico extra a su carga estudiantil o laboral. De acuerdo al diagnóstico, las mujeres realizan trabajo doméstico, además del trabajo remunerado o de los estudios, en forma más frecuente que los hombres heterosexuales y que las disidencias sexuales (puntuación 3,5 en escala de 1 a 4). Esta situación es menos percibida por los hombres heterosexuales, invisibilizándose las inequidades de género.
- Ausencia de mecanismos que respalden y consideren las tareas de cuidado, como, por ejemplo, ausencia de espacios físicos adecuados para lactancia, mudadores y definición de medidas pertinentes.
- Existencia de una cultura que genera juicios de valor hacia trabajadoras que son madres. En efecto, la segregación horizontal se evidencia en el hecho que ser mujer constituye una barrera para desarrollarse en la universidad, ya sea como docente, investigadora, o en la administración, cuestión que se agudiza durante la gestación y la maternidad, evidenciando que las labores domésticas y de cuidado (trabajo reproductivo) obstaculizan el desempeño laboral.
- Insuficiente conocimiento de las medidas dirigidas a estudiantes padres y madres por parte de docentes, aun cuando existe una normativa institucional.
- Problemas de conciliación (cuidados y crianza) entre trabajo/estudios y vida familiar. Ello impacta en las desigualdades de oportunidades en las trayectorias laborales, en todos los estamentos. Así por ejemplo los parámetros de evaluación de desempeño, particularmente en el estamento académico, no contemplan perspectiva de género.

#### d) Cultura de la violencia

- Barrera generacional dificulta el reconocimiento de la diversidad sexo-genérica. Si a ello se agrega que un 58,1% del estudiantado se definió heterosexual en la encuesta de rela-



ciones de género, se hace necesario considerar sus implicancias en materia de políticas de igualdad, así como la transversalización del enfoque de género en el proceso formativo de todas las carreras que imparte la universidad y en la capacitación del profesorado.

- Manifestaciones de las violencias en las relaciones sociales (acoso y/o maltrato laboral, violencia de género, acoso sexual y discriminación por género). Los datos del diagnóstico indican que el acoso sexual es vivenciado principalmente por las mujeres, y en ello coinciden hombres y mujeres encuestados/as (puntuación 3 en escala de 1 a 4).
- Percepción de espacios físicos y virtuales inseguros, lo que se relaciona con la violencia de tipo estructural.
- Desconocimiento de la temática de género y sus implicancias por parte de la comunidad. En efecto, existe una baja participación en acciones de capacitación y sensibilización, lo cual constituye una barrera para la promoción de la igualdad de género en el quehacer institucional y para transformar la cultura institucional y las prácticas asociadas a la violencia o discriminación de género. El diagnóstico evidenció que la actividad más reportada es la charla, en la cual casi un 30% de mujeres académicas declararon haber participado.
- Temor/miedo a denunciar por asimetrías de poder, siendo las mujeres quienes reportan mayor temor.

#### e) Debilidades institucionales en materia de género

- Conocimiento insuficiente de los mecanismos institucionales en materia de protocolo de actuación frente a la violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria. El diagnóstico institucional evidenció que, en los tres estamentos, las mujeres reportan en promedio mayor conocimiento del Programa de Género y Equidad (75,2%), especialmente las funcionarias (85,3%). Entre varones estudiantes se observan los menores auto reportes de conocimiento del programa (59,0%). Por su parte, un 55,3% declaró saber a quién recurrir en caso de vivir una situación de acoso sexual, violencia de género o discriminación por género.
- Desprotección a la víctima para denunciar, aun cuando, según el diagnóstico de relaciones de género, desde la creación de la Oficina de Acompañamiento y Denuncias (OAD), las mujeres sienten que la sensación de vulnerabilidad e impunidad se ha reducido.
- Deficiencias en el acompañamiento posterior a los hechos de violencia.
- Insuficiente difusión de los avances en materia de género.
- Insuficiente incorporación del enfoque de género en el currículo.

Es importante precisar que, en términos generales, las brechas y barreras observadas en la UTEM son también identificadas en los diagnósticos de las 18 universidades que conforman el CUECH.

## 2.2 Demandas Reguladas en materia de Género dirigidas a las Instituciones de Educación Superior (IES) y compromisos adquiridos con el MINEDUC.

### a) Nuevos criterios y estándares de acreditación de la CNA

En su criterio 7 denominado Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, se precisa que *“la universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales”* (Resolución exenta Núm. DJ 253-4, 2021).

Lo anterior, implica la necesidad de actuar coordinadamente entre diferentes unidades de la institución para dar respuesta efectiva a este criterio. Sin duda, contar con una política de género es un soporte importante para avanzar en el cumplimiento de estos nuevos criterios y estándares.

### b) Promulgación Ley 21.369 que regula el Acoso sexual, la violencia y discriminación de género

Este marco normativo demanda a las IES a disponer de una política integral de género, tal como lo establece el Artículo 3° *“Las instituciones de educación superior 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”*.

### c) Compromiso MINEDUC

En enero 2021, la UTEM suscribió con el MINEDUC el compromiso de avanzar *“Hacia la equidad de género en órganos directivos de la educación superior”*, lo cual implica: a) Adoptar medidas e implementar programas de fomento a la inclusión y participación de la mujer en el ámbito académico y en la gestión institucional, erradicación de barreras que desfavorezcan el desarrollo de las mujeres en la academia y garantizar la igualdad de oportunidades, e b) Incorporar medidas de acción afirmativa cuyo fin sea propiciar que las IES aseguren un porcentaje mínimo de presencia femenina entre sus autoridades (40% representación en órganos superiores).

## 2.3 Estado deseado en materia de Igualdad de Género.

Los antecedentes señalados precedentemente en materia de brechas y barreras dan cuenta de la necesidad e importancia de desarrollar una política de igualdad de género capaz de responder a las problemáticas detectadas en todos los estamentos de la institución.

Considerando como referencia un horizonte temporal de 10 años, tal como lo establece el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) para la Universidad Tecnológica Metropolitana del

Estado de Chile con seis ejes estratégicos para el 2030 y objetivos y estrategias para el periodo 2021 – 2025 y 2026-2030, respectivamente, los desafíos para avanzar en materia de género debiesen considerar:

- Promoción de la equidad de género
- Promoción de la conciliación y corresponsabilidad efectiva
- Mayor inclusión de mujeres en carreras de ingenierías
- Mayor participación de mujeres en puestos de toma de decisiones
- Erradicación de la violencia de género
- Promoción de una cultura de igualdad de género y no discriminación
- Transversalización del enfoque de género en los diferentes ámbitos del quehacer institucional.

### III. Marcos Normativos

#### 3.1 Marco Normativo Internacional

A nivel internacional existen distintos instrumentos que buscan garantizar los derechos humanos de todas las personas. Con la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948, se consagra en su artículo N°2 que *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...”*. No obstante, las mujeres no fueron consideradas, ni se hicieron extensivos los derechos para ellas, de modo que, en la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, se universalizan los derechos humanos, expresando claramente que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

Considerando la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos para las mujeres, Chile ratifica en el año 1989 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), que reconoce que la violencia contra la mujer constituye una forma de discriminación, definiendo en su artículo 1° que la, *“discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

En el sistema regional de protección de los derechos humanos, Chile ratifica en el año 1998 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Belem do Pará), que en su artículo 1° define violencia contra la mujer como,

*“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. La convención reconoce tipos de violencia y visibiliza los ámbitos donde ésta puede manifestarse, así también una serie de derechos, expresando a su vez en su artículo 7° letra c): “incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso”; letra g): “establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces”.*

También cabe considerar los avances que surgen de instrumentos que no son vinculantes, sin embargo, constituyen un marco de referencia. Se destaca la Cuarta Conferencia de la Mujer celebrada en Beijing en 1995, que a través de la Declaración y Plataforma de Acción Beijing, instala un programa a favor de las mujeres, señalando en su cuerpo que es *“una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres”*<sup>2</sup>. Dentro de las esferas cruciales se menciona el progreso de temas como la violencia contra la mujer y la educación y capacitación de la mujer.

Asimismo, se destacan los compromisos asumidos desde la Agenda 2030, considerando 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde el ODS 4 “Educación de Calidad” busca garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad promoviendo oportunidades de aprendizaje para todas las personas, asegurando el acceso en condiciones de igualdad. Por su parte, el ODS 5 “Igualdad de Género” busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, poniendo fin a todas las formas de discriminación y eliminar todas las formas de violencias contra todas las mujeres y niñas.

Los Principios de Yogyakarta (2006) hacen una exclusiva referencia a las discriminaciones por orientación sexual, identidad y expresión de género en la población de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, conocida por su sigla LGTBIQ+. Con el desarrollo progresivo de derechos, se han ido agregando nuevos principios que, si bien no son vinculantes, son un llamado expreso para generar condiciones de dignidad mínima para las personas.

**2 • Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.** ONU Mujeres.

**3 • Libro Modelo Caleidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario (2022).** Comisión de Igualdad de Género – Eje de Erradicación de la Violencia de Género (CRUCH). Pag. 20

La Asamblea de Naciones Unidas ha desplegado una serie de acciones para dar respuesta a estas vulneraciones (Consejo de Derechos Humanos, 2011). En 2016 se aprueba la tercera resolución que creó un mandato de Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género. Chile fue uno de los siete países que presentó la propuesta<sup>3</sup>.

Las normas, acciones y planes referidos tienen el propósito de incidir en los compromisos de los estados con el fin de adoptar medidas que permitan modificar los patrones socioculturales y propiciar la erradicación de todas las prácticas que vulneran los derechos humanos.

### 3.2 Marco Normativo Nacional

Los modelos legislativos nacionales, han adoptado una serie de compromisos para reforzar la protección de los derechos humanos y que se abarcan en distintas normas. De ellas destacan la Ley N°20.609 de 2012 que establece medidas contra la discriminación arbitraria, permitiendo el restablecimiento del derecho conculcado, y la Ley N°21.120 de 2018 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.

En lo que respecta a la normativa que rige para las universidades, se prohíben aquellos actos contrarios a la dignidad: la Ley General de Educación N° 20.370 de 2009, plantea como principio basarse en la dignidad humana y el respeto de sus derechos humanos. Según su artículo 2° inciso 2°; *“Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales...”*; artículo 10° en sus letras a, c, d.; la Ley sobre Educación Superior N° 21.091 de 2018, en su artículo 2° letra i) promueve que, *“el respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas”*; la Ley sobre Universidades del Estado N° 21.094 de 2018, en su artículo 49° inciso 1°, señala que, *los “Actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las Universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución”* <sup>4</sup>.

Para finalizar, la ley N°21.369 de 2021 viene en regular el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de educación superior. Esta ley reconoce en forma expresa el derecho a vivir una vida libre de violencia y despliega una serie de objetivos que mandatan a las instituciones de educación superior a crear una política integral que contenga dos modelos, uno de prevención y otro de investigación y sanción, para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas. Dicha normativa mandata contar con unidades diferenciadas que implementen las políticas, planes y protocolos, así como una unidad responsable de llevar a cabo los procedimientos disciplinarios. Esta política debe ser conocida por la comunidad universitaria y en conjunto adoptar todas las medidas conducentes para su cumplimiento.

La UTEM continúa su compromiso adoptado en el año 2018, esto es, generar las condiciones para avanzar en la implementación de mecanismos que permitan el mayor desarrollo posible de los derechos humanos, cuestión que se ha expresado en la creación del

4 • Libro Modelo Caleidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario (2022). Comisión de Igualdad de Género – Eje de Erradicación de la Violencia de Género (CRUCH). Pag. 21

Programa de Género y Equidad en 2018; el Protocolo de uso de nombre social de 2020; y el Protocolo de actuación contra la Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria de 2020. Estas normas internas, y otras que se formalizarán en el corto-mediano plazo, aportarán integralmente al compromiso institucional en la materia, con el fin de plasmar el sello de contar con espacios libres de violencias.

## **IV. Enfoques Teóricos**

### **4.1 Enfoque de Derechos Humanos**

El Enfoque basado en los Derechos Humanos es una metodología utilizada para integrar los derechos humanos universales, indivisibles e interdependientes, en todos los ámbitos de desarrollo del quehacer institucional, contemplando el reconocimiento de la normativa nacional e internacional vigente en estas materias. Este enfoque, por un lado, propone el desarrollo de la capacidad de las personas, como garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones; por otro, promueve su defensa a través de los principios de igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad y/o exclusión (Ministerio de Justicia, 2020).

Por tanto, busca promover, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos, libertades y estándares reconocidos en el sistema de protección de derechos humanos para todas las personas que integran la comunidad universitaria.

### **4.2 Enfoque o Perspectiva de Género**

Este enfoque surge en las ciencias sociales como respuesta a la necesidad de abordar de manera histórica, multidisciplinaria e integral, las relaciones entre mujeres y hombres con sus consecuentes implicancias en los ámbitos económicos, políticos, psicológicos y culturales para la vida en sociedad (Scott, 2015).

ONU Mujeres define la perspectiva de género como una forma de ver o analizar la realidad que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

Por tanto, el enfoque de género proporciona un marco de análisis, teórico y conceptual que permite visualizar, detectar y planificar frente a las desigualdades (Pacheco, 2004). Así entonces, el enfoque de género permite analizar las relaciones entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, y definir estrategias institucionales, mediante acciones afirmativas, tanto en sus políticas, planes y/o programas vinculadas a promover la igualdad de género y avanzar en la erradicación de la discriminación y transformar las relaciones de

subordinación y de dominación sobre mujeres, masculinidades no hegemónicas y diversidades sexo-genéricas que históricamente se han visto vulneradas (CEPAL, 2014). De esta forma, se promueve alcanzar nuevas maneras de socialización y relaciones entre todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Bajo la incorporación de la perspectiva de género, se comprende que la vida de las personas, tanto mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, puede mejorar, al igual que la vida en comunidad, aportando y enriqueciendo todos los ámbitos del quehacer institucional. Es decir, no se limita solamente a políticas focalizadas hacia las mujeres, sino que apunta transversalmente a una transformación de los imaginarios culturales patriarcales y de las condiciones sociales que persisten en la sociedad y que sostienen las relaciones de desigualdad, instalando espacios de reflexión en la comunidad educativa para generar conciencia y erradicar las prácticas discriminatorias existentes en la universidad.

La perspectiva de género considera dos dimensiones: la Institucionalización y Transversalización. La Institucionalización del enfoque de género involucra “un conjunto de acciones y estrategias para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica institucional”<sup>5</sup>.

En este sentido, la existencia de normativas, procedimientos y estructuras orgánicas en materia de género son los instrumentos que permiten su institucionalización. Por su parte, la transversalización del enfoque de género implica su incorporación en los procesos académicos y no académicos para la promoción de procesos y prácticas cotidianas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos y una cultura libre de violencia, que contribuya a la transformación cultural de la universidad y su impacto en la sociedad.

### 4.3. Enfoque de Interseccionalidad

El enfoque interseccional refiere “a la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (Viveros, 2016). Se trata de una herramienta analítica que permite estudiar, comprender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y realidad histórica, política y territorial, y, cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y/o privilegio. El objetivo de este enfoque es descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas de la comunidad universitaria puedan hacer valer sus derechos humanos.

<sup>5</sup> • Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades, CRUCH, 2021.

## V. Principios Orientadores

- **Respeto, protección y promoción de los derechos humanos:** Imperativo ético que permite propiciar el despliegue de los atributos de la persona humana, su valoración

y el comportamiento respetuoso en la comunidad educativa en función de los derechos humanos.

- **Igualdad:** En el entendido que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, la igualdad promueve el garantizar el libre goce y ejercicio de todos los derechos humanos, independiente de su género, identidad de género, sexo u orientación sexual.
- **Equidad:** Es la promoción de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas de la comunidad universitaria, principalmente aquellas que han sido marginadas en función de su género, identidad de género, sexo y/u orientación sexual.
- **No discriminación:** Se refiere a la promoción y garantía de ambientes libres de discriminación y violencia por razones de género y otras manifestaciones que vulneren el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas integrantes de la comunidad.
- **Justicia:** Las personas integrantes de la comunidad universitaria conocen, ejercen y hacen respetar sus derechos humanos, a través del ejercicio y la tutela de los mismos.
- **Diversidad:** Refiere a la promoción, garantía y reconocimiento de la persona en función de su individualidad, originalidad e irrepetibilidad, junto a la valoración de la dignidad de todas las personas, independientemente de las diferencias percibidas.
- **Responsabilidad social:** Refiere al compromiso de la universidad con el desafío de país de incorporar la perspectiva de género, aportando a que se cumplan los compromisos nacionales e internacionales en la materia.
- **Pluralismo, democracia y participación:** La Universidad promueve la participación en condiciones de equidad, de todas las personas que integran la comunidad universitaria, independiente de su sexo, orientación sexual, género e identidad de género, en el quehacer universitario.

## VI. Objetivos

### 6.1 Objetivo General

Garantizar la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer junto con la erradicación de las violencias y discriminación en razón del género.



## 6.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.
- Fomentar la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.
- Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación.

### Política institucional de género: Objetivos General y Específicos, Ejes Estratégicos y Lineamientos de Acción

#### Objetivo General

Garantizar la igualdad y equidad de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana mediante la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de su quehacer junto con la erradicación de las violencias y discriminación de género.

Objetivos específicos	Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción
1. Fortalecer la institucionalidad de género al interior de la comunidad universitaria a través de mecanismos formales orientados a la transformación de la cultura organizacional.	1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria.	<p>a) Contar con una dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos capacitados en derechos humanos y perspectiva de género para el cumplimiento de su tarea.</p> <p>b) Asegurar la existencia de al menos dos unidades, como lo advierte la Ley 21.369, para promover la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y llevar a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.</p>
	2. Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional.	<p>a) Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores considerando las competencias requeridas en cada caso.</p> <p>b) Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica, desarrollo de la investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.</p> <p>c) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planificación estratégica.</p> <p>d) Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo.</p> <p>e) Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando la no discriminación.</p>

6 • Ver detalle en Título II: Modelo de Prevención y Promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

Objetivos específicos	Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción
		<p>f) Promover el enfoque de género en la gestión y administración para el desarrollo de personas.</p> <p>g) Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.</p> <p>h) Definir estándares institucionales asociados a la igualdad de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario.</p>
	3. Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.	a) Establecer mecanismos formales de equidad de género en los ámbitos de conciliación vida personal, familiar, laboral y estudiantil, así como la corresponsabilidad con quienes ejercen tareas de cuidado y pertenezcan a cualquiera de sus estamentos.
2. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género a través de los ámbitos de docencia, investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.	1. Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad.	<p>a) Promover la igualdad y la no discriminación de género considerando el enfoque de género y la interseccionalidad en todas las áreas del quehacer institucional.</p> <p>b) Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.</p> <p>c) Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares mínimos.</p> <p>d) Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.</p> <p>e) Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.</p> <p>f) Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.</p> <p>g) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en materia de inclusión.</p>
	2. Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.	<p>a) Incorporar el enfoque de género en el modelo educativo dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.</p> <p>b) Incorporar el enfoque de género en el currículo de pregrado, postgrado y educación continua.</p> <p>c) Implementar acciones de perfeccionamiento docente en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.</p> <p>d) Incorporar la dimensión de género en los instrumentos de evaluación de la docencia que la institución contemple.</p>
	3. Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.	<p>a) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación.</p> <p>b) Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.</p> <p>c) Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.</p>

Objetivos específicos	Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción
		d) Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.
		e) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.
3. Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación	1. Promoción de relaciones igualitarias y Prevención de la violencia de género.	a) Disponer de un modelo de Prevención y Promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género en miras a construir relaciones igualitarias de género dirigido todos los estamentos de la institución.
	2. Investigación y sanción de actos constitutivos de violencia de género.	a) Disponer de un modelo de Investigación y Sanción de la violencia de género dirigido a todos los estamentos de la institución. b) Contar con un protocolo de actuación frente a la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos de la institución.
	3. Acompañamiento y reparación a personas afectadas por violencia de género.	a) Disponer de mecanismos entre las distintas unidades de intervención y gestión académica para proporcionar apoyo psicológico, médico, socioeducativo y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.
		b) Diseñar e implementar estrategias que aborden el ejercicio de la violencia de género y la reinserción comunitaria.

## VIII. Responsables

Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción	Responsables
1. Fortalecimiento de la institucionalidad de género en la estructura universitaria.	a) Contar con una dirección de igualdad de género dotada de los recursos humanos capacitados en derechos humanos y perspectiva de género para el cumplimiento de su tarea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectoría</li> <li>• Consejo Superior</li> <li>• VRAF</li> </ul>
	b) Asegurar la existencia de al menos dos unidades, como lo advierte la Ley 21.369, para promover la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género y llevar a cabo los procesos de investigación y sanción en materia de violencia de género y de protección y reparación de las víctimas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectoría</li> <li>• Consejo Superior</li> </ul>
2. Promoción de la equidad de género en las normativas e instrumentos de gestión estratégica institucional	a) Promover la paridad de género en los cargos directivos superiores considerando las competencias requeridas en cada caso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectoría</li> </ul>
	b) Incorporar la perspectiva de género en las normativas institucionales referentes al ámbito de desarrollo de carrera académica, desarrollo de la investigación, extensión, vinculación con el medio y gestión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC • VRAF</li> <li>• VRIP • VTTE</li> <li>• Dirección Jurídica</li> <li>• Contraloría Interna</li> <li>• PGE</li> </ul>
	c) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planificación estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGAI • PGE</li> </ul>

Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción	Responsables
	d) Disponer de lineamientos institucionales en materia de uso de lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectoría</li> <li>• Consejo Superior</li> <li>• VRAF</li> </ul>
	e) Establecer normativas que garanticen un reclutamiento y selección de personal resguardando la no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectoría</li> <li>• Consejo Superior</li> </ul>
	f) Promover el enfoque de género en la gestión y administración para el desarrollo de personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAF (DDGP)</li> </ul>
	g) Actualizar periódicamente informes de relaciones y brechas de género en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE - DGAI</li> </ul>
	h) Definir estándares institucionales asociados a la igualdad de género en los distintos ámbitos del quehacer universitario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE • DGAI</li> </ul>
3. Promoción de conciliación y corresponsabilidad efectiva.	a) Establecer mecanismos formales de equidad de género en los ámbitos de conciliación vida personal, familiar, laboral y estudiantil, así como la corresponsabilidad con quienes ejercen tareas de cuidado y pertenezcan a cualquiera de sus estamentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAF(DDGP) • VRAC</li> <li>• PGE</li> <li>• Dirección Jurídica</li> <li>• Contraloría Interna</li> </ul>
4. Promoción de una cultura de igualdad de género considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad.	a) Promover la igualdad y la no discriminación de género considerando el enfoque de género y la interseccionalidad en todas las áreas del quehacer institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC</li> <li>• VTTE • VRIP</li> <li>• PGE</li> </ul>
	b) Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE</li> </ul>
	c) Promover buenas prácticas de igualdad de género en todos los estamentos a través del cumplimiento de estándares mínimos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE</li> </ul>
	d) Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE - DAPYC</li> </ul>
	e) Incorporar la perspectiva de género en las acciones de extensión académica y vinculación con el medio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VTTE-PGE</li> </ul>
	f) Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones de la convivencia universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC • DDGP • PGE</li> <li>• Dirección de Comunicaciones</li> </ul>
	g) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en materia de inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGAI • VRAC (DDE)</li> <li>• DDGP • PGE</li> </ul>
5. Incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado, posgrado y educación continua.	a) Incorporar el enfoque de género en el modelo educativo dando cuenta del compromiso institucional con la formación académica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC (DGD)-PGE</li> </ul>
	b) Incorporar el enfoque de género en el currículo de pregrado, postgrado y educación continua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC (DGD Y DP)</li> <li>• VTTE (DIRECAP)</li> <li>• PGE</li> </ul>

7 • Ver detalle en Título III: Modelo de Investigación, sanción y reparación de actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

Ejes estratégicos	Lineamientos de Acción	Responsables
	c) Implementar acciones de perfeccionamiento docente en metodologías y prácticas pedagógicas con enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC (DGD/UMD)</li> <li>• PGE</li> </ul>
	d) Incorporar la dimensión de género en los instrumentos de evaluación de la docencia que la institución contemple.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRAC (DDA)</li> <li>• PGE</li> </ul>
6. Incorporación del enfoque de género en la investigación y producción científica.	a) Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internos de fomento a la investigación.	• VRIP • VTTE • PGE
	b) Promover la investigación científica con perspectiva de género en las temáticas de estudio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRIP</li> <li>• FACULTADES-PGE</li> </ul>
	c) Promover núcleos, redes y equipos de trabajo de investigación asociados con temas de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VRIP</li> <li>• FACULTADES • PGE</li> </ul>
	d) Incentivar la participación de mujeres y diversidades de género en la productividad y divulgación científica.	• VRIP-PGE
	e) Integrar la perspectiva de género en línea con las acciones que promueva la institución en las áreas de I+D+i+e.	• VRIP • VTTE • PGE
7. Promoción de relaciones igualitarias y Prevención de la violencia de género.	a) Contar con un modelo de Prevención y Promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género basado en evidencia teórica y práctica, en miras a construir relaciones igualitarias de género en todos los estamentos de la institución.	• PGE
8. Investigación y sanción de actos constitutivos de violencia de género.	b) Disponer de un modelo de Investigación y Sanción de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos de la institución.	• PGE • CI • DJ
	c) Contar con un protocolo de actuación frente a la violencia de género dirigido a todos los estamentos de la institución.	• PGE • CI • DJ
9. Acompañamiento y reparación a personas afectadas por violencia de género.	a) Disponer de mecanismos entre las distintas unidades de intervención y gestión académica para proporcionar apoyo psicológico, médico, socioeducativo y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE</li> <li>• DDE</li> <li>• DDGP</li> <li>• CEFACOM</li> </ul>
	b) Diseñar e implementar estrategias de intervención que aborden el ejercicio de la violencia de género y la reinserción comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PGE</li> <li>• Coordinación con unidades internas y con instancias externas</li> </ul>

## IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

### a) Planificación Estratégica para la implementación de la política institucional de género

Los lineamientos declarados en la política institucional de género requieren de una planificación estratégica que permita la materialización de la voluntad de la institución en la materia. Por tanto, la política de género dará origen a una planificación estratégica denominada "Plan de Igualdad de género UTEM 2022-2030" cuyo horizonte de implementación comprende los periodos 2022-2025 y 2026-2030, correspondiendo al primer y segundo periodo del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), respectivamente. Dicho Plan de Igualdad de género UTEM constituirá un Plan Estratégico de Ámbito Prioritario (PEP) perteneciente al Sistema integral de gestión estratégica (SIGE) UTEM para el periodo 2021-2025.

En los cuadros 2 y 3 se describen los alcances generales de la planificación estratégica en cada periodo del PDI institucional, a saber, 2022-2025 y 2026-2030.

CUADRO 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PERIODO 2022-2025

Año	Descripción General
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de la política institucional de género.</li> <li>• Planificación estratégica para el "Plan de Igualdad de género UTEM 2022-2025"</li> <li>• Implementación del primer Plan Operativo Anual 2022.</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Término de la planificación estratégica periodo 2022-2025 (marzo)</li> <li>• Evaluación del primer Plan Operativo Anual 2022</li> <li>• Inicio segundo Plan Operativo Anual 2023.</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del segundo Plan Operativo Anual 2023</li> <li>• Inicio tercer Plan Operativo Anual 2024</li> </ul>
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación tercer Plan Operativo Anual 2024</li> <li>• Inicio cuarto Plan Operativo Anual 2025</li> <li>• Evaluación del primer periodo de implementación de la política de género a través del "Plan de Igualdad de género UTEM 2022-2025"</li> </ul>

CUADRO 3: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PERIODO 2026-2030

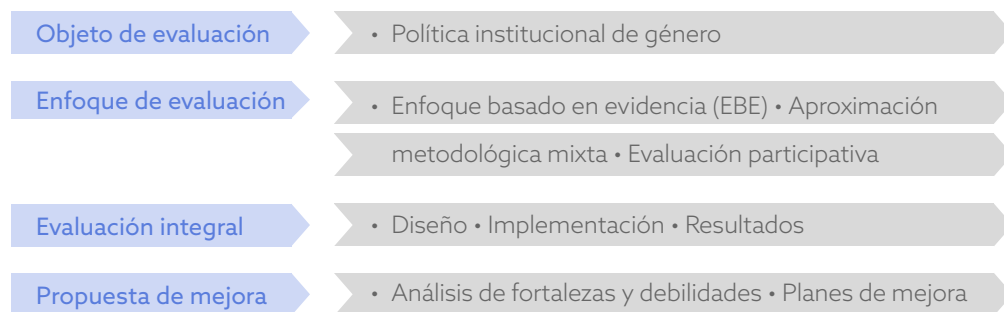
Año	Descripción General
2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajustes al plan de igualdad de género UTEM según resultados evaluación primer periodo.</li> <li>• Inicio primer Plan Operativo Anual 2026.</li> </ul>
2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación primer Plan Operativo Anual 2026</li> <li>• Inicio del segundo Plan Operativo Anual 2027</li> </ul>

Año	Descripción General
2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del segundo Plan Operativo Anual 2027</li> <li>• Inicio del tercer Plan Operativo Anual 2028</li> </ul>
2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del tercer Plan Operativo Anual 2028</li> <li>• Inicio del cuarto Plan Operativo Anual 2029</li> </ul>
2030	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación cuarto Plan Operativo Anual 2029</li> <li>• Inicio quinto Plan Operativo Anual 2030</li> <li>• Evaluación del segundo periodo de la política de género a través del "Plan de Igualdad de género UTEM".</li> </ul>

### b) Seguimiento y Evaluación de la Política institucional de género

La siguiente imagen representa el diseño metodológico que se utilizará para el seguimiento y evaluación de la política de género.

#### Diseño Metodológico de evaluación. Fuente: Elaboración propia



#### Objeto de Evaluación

Se entenderá a la política de género como el objeto de evaluación.

#### Enfoque de Evaluación:

1. Para efectuar la evaluación integral de la política de género, se usará el Enfoque Basado en Evidencia (EBE), el cual se caracteriza por utilizar información confiable, robusta y de calidad proveniente de fuentes primarias y secundarias con el objeto de emitir juicios evaluativos y sustentar la toma de decisiones posteriores. Este enfoque ha tomado relevancia en el diseño de políticas públicas basadas en evidencia científica para respaldar la solución de problemáticas sociales (Pascual Llobell, Frías Navarro y Monterde, 2004; Petrosino, Boruch, Soydan, Duggan y Sánchez-Meca, 2001).

2. Se utilizarán métodos mixtos (cuantitativos y cualitativos) para la recolección de información evaluativa.
3. El proceso de evaluación de la política de género tendrá un carácter participativo y triestamental. Ello permitirá dar continuidad a la modalidad en la cual se diseñó el contenido de la política y al mismo tiempo legitimar los resultados obtenidos en su implementación con toda la comunidad.

La evaluación participativa tiene diferentes beneficios, siendo uno de ellos el compromiso con la eficiencia de los recursos y su adecuada focalización (Gujit, 2014). Asimismo, la evaluación participativa tiene ventajas explícitas para las organizaciones (Fundación Better Evaluation, 2021):

- Considera preguntas de interés de la comunidad beneficiada con la acción de una política, programa o proyecto.
- Mejora la veracidad y pertinencia de los informes.
- Mejora el desempeño de la política, programa o proyecto.
- Empodera a los y las participantes
- Desarrolla liderazgos y construcción de equipos.
- Desarrolla el aprendizaje y las capacidades institucionales.

Por tanto, se utilizará una estrategia de evaluación participativa triestamental cuyo propósito será: Evaluar las fortalezas y debilidades en la implementación de la política institucional de género utilizando información cuantitativa y cualitativa proveniente de los indicadores previamente definidos. Dicha evaluación tendrá carácter anual y considerará las acciones vinculadas a cada eje estratégico de la política de género expresado en los planes operativos anuales (POA).

### Evaluación integral

La evaluación de la política de género tendrá un carácter integral y por tanto considera tres dimensiones: **Diseño, Implementación y Resultados.**

1. La evaluación de Diseño responde a la pregunta: ¿La política de género cuenta con un diseño apropiado para cumplir sus propósitos?

Los aspectos centrales de la evaluación de diseño son:

- Pertinencia del diagnóstico para el diseño de la política de género.
- Coherencia de los objetivos de la política en relación con el diagnóstico.
- Pertinencia y Coherencia de los Ejes estratégicos de la política de género para hacerse cargo de los objetivos específicos y asegurar su implementación.

8 • Uno de los hitos de este enfoque lo constituye la denominada Colaboración Campbell (USA, 2000), la cual surge para implantar la práctica y la política basada en la evidencia en el ámbito de las ciencias sociales, educativas, criminológicas y del comportamiento.



2. La evaluación de **Implementación** responde a la pregunta: ¿La política de género se implementa y gestiona en concordancia con su diseño y planificación?

Los aspectos centrales de la evaluación de Implementación son:

- Concordancia entre el diseño de la política y su implementación identificando las brechas y las posibles causas.
- Obstaculizadores y facilitadores de la implementación.

El seguimiento de la implementación de la política de género estará dado por el cumplimiento de los planes operativos anuales (POA) conforme los indicadores que se definan en cada eje estratégico para el periodo 2022-2030.

3. La evaluación de resultados responde a la pregunta: ¿La política de género logra los resultados esperados a nivel intermedio y final?

- Los aspectos centrales de la evaluación de resultados son:
- Resultados obtenidos en variables de resultado intermedio y final.
- Análisis de resultados y metas.

En cada uno los periodos 2022-2025 y 2026-2030, respectivamente, se considerará al menos los siguientes indicadores de resultados.<sup>9</sup>

### Propuesta de Mejora

Responde a la pregunta: ¿Qué se hace con los resultados de la evaluación integral? Para ello se deberán introducir los ajustes de mejora que sean necesarios a la planificación estratégica al objeto de lograr los objetivos propuestos.

Eje estratégico	Aspecto a evaluar	Indicador de logro	Tipo de indicador	Periodicidad	Sentido del indicador	Medio de verificación
Erradicación de la violencia de género	Percepción de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación por género en variables: a) actitudes y percepciones de género. b) prevalencia e incidencia. c) satisfacción con respuesta institucional.	Índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación por género	Eficacia	Bianual	Descendente	Diagnóstico bianual (línea base 2022)
			Resultado Final			

<sup>9</sup> • Uno de los hitos de este enfoque lo constituye la denominada Colaboración Campbell (USA, 2000), la cual surge para implantar la práctica y la política basada en la evidencia en el ámbito de las ciencias sociales, educativas, criminológicas y del comportamiento.

Eje estratégico	Aspecto a evaluar	Indicador de logro	Tipo de indicador	Periodicidad	Sentido del indicador	Medio de verificación
Institucionalización y Transversalización del enfoque de género, Erradicación de la violencia de género	Percepción triestamental de las relaciones de género en variables: <b>a)</b> oportunidades de acceso, <b>b)</b> gestión con enfoque de género, <b>c)</b> conciliación y corresponsabilidad, <b>d)</b> actitudes y percepciones de género, <b>e)</b> capacitación y programas de estudio con enfoque de género, <b>f)</b> investigación con perspectiva de género, <b>g)</b> satisfacción con respuesta institucional.	Índice de igualdad en las relaciones de género	Eficacia Resultado Final	Bianual	Ascendente	Diagnóstico bianual (línea base 2021)  Próximas mediciones: 2023-2025-2027-2029
Institucionalización y transversalización del enfoque de género	Percepción estudiantes sobre sexismo en la carrera adscrita	Percepción en pregunta de selección múltiple sobre sexismo en carreras elegidas.	Eficacia Resultado Final	Anual	Descendente	Preguntas de género en encuesta CFR (caracterización de estudiantes de primer año)  Línea base 2023
Institucionalización y transversalización del enfoque de género, erradicación de la violencia de género	Percepción estudiantes sobre las siguientes variables: a) trato discriminatorio, b) presencia del enfoque de género en la docencia, c) infraestructura con enfoque de género, d) conocimiento del PGE	Percepción en escala de apreciación establecida en encuesta de satisfacción	Eficacia Resultado Final	Bianual	Ascendente	Preguntas de género en encuesta de satisfacción.  Línea base 2022
Transversalización del enfoque de género	Percepción sobre las siguientes variables: a) trato discriminatorio, b) enfoque de género en la docencia.	Percepción en escala de apreciación establecida en encuesta de término de carrera	Eficacia-Resultado intermedio	Anual	Ascendente	Preguntas encuesta de término de carrera  Línea base 2022
Institucionalización del enfoque de género	Porcentaje de matrícula de mujeres en carreras STEAM respecto al año anterior	Tasa de variación de mujeres en carreras STEAM	Eficacia-Resultado intermedio	Anual	Ascendente	Información de matrícula DGD y SIES.  Línea base 2021
Institucionalización del enfoque de género	Porcentaje de mujeres en cargos de toma de decisiones respecto al año anterior	Tasa de variación de mujeres en cargos de toma de decisiones	Eficacia-Resultado intermedio	Anual	Ascendente	DDGP  Línea base 2022



## CAPÍTULO II

# « La prevención debe considerar ampliarse más allá de las mujeres y las diversidades y disidencias sexo genéricas, e involucrar activamente a hombres de la comunidad universitaria »

## CAPÍTULO II

### MODELO DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DEL GÉNERO.

#### I. Introducción y definición

La Ley 21369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior, establece en su Art 1º que dichas instituciones deberán *“Promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”*. En lo específico, el Artículo 3º establece que *“Las instituciones de educación superior (), 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”*.

En efecto, el presente modelo fue elaborado por la Comisión de Diseño de la Política Institucional del Género, integrada por representantes de los tres estamentos. Este esfuerzo mancomunado permitió concordar estratégicamente las definiciones, alcances y acciones que se abordarán en materia de promoción y prevención de la violencia de género.

De esta forma, para la UTEM un modelo de prevención y promoción será entendido como un modelo basado en información situada, teórica, y normativa, orientado a la promoción de las relaciones igualitarias de género y a la prevención de actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género. En ese sentido, es necesario levantar información diagnóstica en forma permanente y actualizada sobre aspectos que generen o incrementen los riesgos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género al interior de la institución, de manera de diseñar las estrategias pertinentes y adecuadas a dichas necesidades.

Según el Modelo Caleidoscopio, la promoción se define como un *“conjunto de acciones que tienen por sentido la transformación social hacia una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa [...] esta línea de intervención apunta a la creación de espacios abiertos orientados a la reflexión crítica en torno a la posibilidad de construcción de relaciones igualitarias y no discriminatorias al interior de las comunidades universitarias”* (CRUCH, 2022:41). En este sentido, un modelo de promoción va directamente ligado a la posibilidad de generar transformaciones socioculturales que permitan alcanzar la igualdad en las relaciones de género.

Por otra parte, un modelo de prevención debe *“desarrollar un conjunto de acciones articuladas entre unidades ejecutoras y la comunidad universitaria que permitan poner en evidencia las causas y las consecuencias de la violencia de género, así como dotar de herramientas teórico-prácticas para la prevención dirigida a actores claves de la comunidad universitaria”* (CRUCH, 2022:43). De esta manera, debe aportar a la visibilización de las problemáticas consecuentes a las relaciones desiguales de género en la comunidad universitaria.

Por consiguiente, tanto la promoción como la prevención son líneas de abordaje interrelacionadas y complementarias al momento de conceptualizar un modelo, resultando necesario su vinculación simultánea para la efectividad de las acciones. Consecuentemente, se hablará de un modelo de prevención y promoción, el cual considera la necesidad de trabajar comunitariamente la promoción de las relaciones igualitarias de género y la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género en la UTEM.

Desde la existencia del Programa de Género y Equidad (2018), la UTEM ha desarrollado acciones de promoción y prevención, más aún, dada la relevancia que adquiere ésta ámbito en el abordaje de la violencia de género es que se dispone de un profesional encargado de esta línea a contar de marzo de 2021.

## **II. Propósito Del Modelo.**

El Modelo de Prevención y Promoción que a continuación tributa al Objetivo específico N° 3 de la Política institucional de género: *“Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, prevención, investigación, sanción y reparación”*. En lo específico el presente modelo da respuesta al Eje estratégico

3.1. Promoción de relaciones igualitarias de género y Prevención de la violencia de género, cuyo principal lineamiento es: *Contar con un modelo de Promoción y Prevención en materia de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género basado en evidencia teórica y práctica, en miras a construir relaciones igualitarias de género en todos los estamentos de la institución.*

De acuerdo con lo anterior, y en complemento con la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el propósito del Modelo de Promoción y Prevención para la UTEM es: **Promover las relaciones igualitarias de género y prevenir la incidencia<sup>10</sup> y prevalencia<sup>11</sup> de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género a través de estrategias socioeducativas y de redes que propicien la visibilización y comprensión de dichas problemáticas en la comunidad universitaria.**

### III. Enfoque teórico.

Consecuente con los lineamientos teóricos y conceptuales de la política institucional de género, el modelo de promoción y prevención adhiere al Enfoque de Derechos Humanos, Perspectiva de Género e Interseccionalidad. En lo específico, el modelo incorpora el Enfoque Comunitario entendido como un sustento inherente a las acciones cuyo foco de intervención son promoción y prevención. En efecto, el enfoque comunitario, es definido por Martínez (2006:11), *“como un modelo metodológico –en el cual subyace una cosmovisión o paradigma particular de lo psicosocial- para orientar el trabajo de las instituciones con las comunidades humanas con las que se relaciona. Más específicamente, el enfoque comunitario constituye una herramienta para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos de intervención social”*. Por tanto, se trata de un enfoque que permite la articulación con la comunidad universitaria.

En la misma línea, el Modelo Caleidoscopio recomienda considerar tanto a la comunidad en su conjunto como a grupos específicos. En este sentido, *“la prevención debe considerar ampliarse más allá de las mujeres y las diversidades y disidencias sexo genéricas, e involucrar activamente a hombres de la comunidad universitaria”*, (CRUCH,2022:43). De esta manera, se entiende que un enfoque comunitario permite la comprensión del fenómeno de la violencia y discriminación de género como un problema social, y no individual, el que necesariamente implica involucrar a la comunidad en la corrección activa de las problemáticas que se presenten en la universidad.

### IV. Componentes del modelo

El Modelo de Promoción y Prevención contiene los siguientes componentes para su implementación efectiva: **Generación de conocimiento en materia de género y su divulga-**

**10 • Incidencia:** Se refiere a la frecuencia con la que ocurren nuevos casos en un período de tiempo determinado. Se utiliza en epidemiología como una forma de designar la ocurrencia de un nuevo evento por tanto no considera los casos informados anteriormente.

**11 • Prevalencia:** Se refiere al número de personas afectadas en un periodo de tiempo determinado. A diferencia de la tasa de incidencia contabiliza los nuevos casos y los informados previamente.

**ción, Difusión, Sensibilización, Capacitación y Especialización y Vinculación con redes intrauniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales.** Dichos componentes están sujetos a evaluación y ajustes de manera de responder con efectividad a un entorno altamente cambiante.

#### **4.1 Generación de conocimiento en materia de género y su divulgación**

Se refiere a la generación de conocimiento en la materia, tanto sobre las relaciones de género que se dan en el contexto universitario, considerando las particularidades de cada grupo social que confluye en la universidad según sus necesidades, percepciones y realidades, así como sobre la comprensión de los riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género identificando las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género al interior de la institución. En ese sentido, se deben generar periódicamente instrumentos y diagnósticos actualizados, cuyos resultados deben ser divulgados en toda la comunidad.

#### **4.2 Difusión:**

Se refiere a entregar y socializar información sobre la conceptualización de la violencia de género en las universidades, sus causas, magnitudes, manifestaciones y consecuencias, así como campañas de prevención. También contempla dar a conocer los objetivos y acciones que genera la unidad encargada a nivel institucional. La difusión considera los procesos de inducción que la institución disponga para todos sus estamentos.

#### **4.3 Sensibilización**

Promueve la generación de conciencia y visibilización de la problemática de la violencia de género mediante acciones de comunicación proactiva y creativa respecto del abordaje de los estereotipos socioculturales de género, así como también del cuestionamiento y problematización del modelo patriarcal y su manifestación en las universidades. Este componente pretende a través de sus acciones propiciar cambios a nivel actitudinal y de transformación sociocultural.

#### **4.4 Capacitación y Especialización**

La capacitación contempla la puesta en marcha de procesos de aprendizaje con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas en todos los estamentos que conviven en la universidad, para evitar, detectar y/o abordar tempranamente la violencia de género. Ejemplos de capacitación, son cursos, talleres, u otros formatos, los que consideran el quehacer y contexto de los diferentes estamentos.

La especialización, por su parte, alude a un proceso de formación más extenso en el tiem-



po cuya intención es proporcionar estudios en la temática de género, como, por ejemplo, diplomados, minors, postítulos y/o grados académicos.

#### 4.5. Vinculación con redes intrauniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales

Se refiere a la acción coordinada y alianzas estratégicas con diferentes instancias para la promoción de relaciones igualitarias de género y la prevención de la violencia de género. Se distinguen tres tipos de vinculación:

- **Intrauniversitarias:** Coordinación e interacción con diversos estamentos, unidades y organizaciones de la comunidad universitaria.
- **Interuniversitarias:** Articulación con redes externas consideradas estratégicas en materia de educación superior para el fortalecimiento de la intervención institucional.
- **Intersectoriales:** Articulación con sectores estratégicos vinculados a las temáticas de género.

## V. Lineamientos de acción por componente

Componentes del Modelo de Promoción y Prevención	Lineamientos de acción por Componente
<p><b>Componente 1:</b> Generación de conocimiento en materia de género y su divulgación</p>	<p><b>1.1.</b> Realizar bianualmente diagnósticos de relaciones de género en la UTEM.</p> <p><b>1.2.</b> Realizar bianualmente diagnósticos que midan los riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género identificando las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la institución. Para ello se construirá un índice de riesgos.</p> <p><b>1.3.</b> Generar mecanismos de alerta de detección de espacios físicos potenciales de ocurrencia de situaciones de violencia de género (ejemplo; recorridos campus, diagnósticos territoriales), acorde a las necesidades y/o requerimientos de la comunidad.</p> <p><b>1.4.</b> Generar conocimiento teórico-práctico en materia de la violencia de género.</p> <p><b>1.6.</b> Divulgar a la comunidad los resultados de los diagnósticos periódicos en materia de género.</p> <p><b>1.7.</b> Implementar medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos periódicos.</p>
<p><b>Componente 2:</b> Difusión</p>	<p><b>2.1.</b> Realizar actividades de transmisión de conocimiento en materia de género, producido institucionalmente y dirigido a la sociedad.</p> <p><b>2.2.</b> Informar permanentemente a la comunidad respecto a las iniciativas y actividades del Programa de Género y Equidad.</p>



Componentes del Modelo de Promoción y Prevención	Lineamientos de acción por Componente
	<p><b>2.3.</b> Realizar actividades y campañas informativas permanentes en temáticas de género y que estén a disposición de la comunidad universitaria.</p> <p><b>2.4.</b> Dar a conocer políticas, planes, protocolos y reglamentos en materia de género en procesos de inducción que la institución realice en todos los estamentos de la comunidad.</p> <p><b>2.5.</b> Incluir las normativas en materias de género (protocolos, política, procedimientos, entre otros) en los contratos, convenios u otros para que sean de conocimiento de toda la comunidad.</p>
<p><b>Componente 3:</b> Sensibilización</p>	<p><b>3.1.</b> Desarrollar iniciativas de trabajo colaborativo con los distintos estamentos respecto a temáticas de promoción de relaciones igualitarias de género y de prevención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón de género.</p> <p><b>3.2.</b> Realizar actividades socioeducativas intrainstitucional y extrainstitucional, que favorezcan la sensibilización en temáticas de género, según las necesidades y/o requerimientos de la comunidad universitaria y la sociedad civil.</p>
<p><b>Componente 4:</b> capacitación y especialización</p>	<p><b>4.1.</b> Diseñar e implementar programas de capacitación en temáticas de género para toda la comunidad.</p> <p><b>4.2.</b> Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en actividades curriculares regulares y/o electivas de pregrado, dependiendo de las necesidades de cada carrera.</p> <p><b>4.3.</b> Implementar programas académicos de especialización en temáticas de género.</p> <p><b>4.4.</b> Diseñar e implementar plan piloto de formación de promotoras y promotores que propicien el cambio sociocultural en torno a las relaciones igualitarias de género, así como en la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género al interior de la institución y en la sociedad civil.</p>
<p><b>Componente 5:</b> Vinculación con redes interuniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales</p>	<p><b>5.1.</b> Participar de las redes internas y externas atinentes a la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género que permitan el trabajo articulado con el Programa de Género y Equidad.</p> <p><b>5.2.</b> Establecer alianzas estratégicas que nutran la intervención para la visibilización y sensibilización en temáticas de género.</p> <p><b>5.3.</b> Constituir un espacio de trabajo socioeducativo en torno a las buenas prácticas para el abordaje integral de las temáticas de género a nivel intrauniversitario e interuniversitario, desde una perspectiva de género, interseccional y comunitaria.</p>

## VI. Sistema de seguimiento y evaluación del modelo

El Modelo de Prevención y Promoción será parte del Plan de Igualdad de género UTEM, cuyo horizonte de implementación comprende los periodos 2022-2025 y 2026-2030, correspondiendo al primer y segundo periodo del Plan de Desarrollo Institucional, respectivamente.

La planificación operativa anual considera los componentes del Modelo de Prevención y Promoción. En cada uno de ellos se identifica; objetivos a alcanzar por lineamientos de acción, actividades vinculadas, plazos, indicadores de logro, método de cálculo, línea base cuando corresponda, metas y medios de verificación.

La evaluación del Modelo de Prevención y Promoción considera el siguiente esquema básico:

Ambito de evaluación	Aspecto a evaluar	Indicador de logro	Tipo de indicador	Medio de verificación
Proceso	Actividades de promoción y prevención realizadas por cada componente	Tasa de cobertura efectiva respecto a lo planificado	Eficacia-Resultado intermedio	Reportes de actividades
Proceso	Participación de actores de la comunidad universitaria en cada componente (población objetivo)	Tasa de cobertura efectiva respecto a lo planificado	Eficacia-Resultado intermedio	Reportes de participantes y aprobación cuando corresponda.
Proceso	Satisfacción de actores de la comunidad universitaria con actividades realizadas en cada componente	Tasa de satisfacción	Calidad-Resultado intermedio	Encuestas de satisfacción
Resultado	Percepción de riesgo de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género	Índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón género	Eficacia-Resultado Final	Diagnóstico bianual (línea base 2022)
Resultado	Percepción de riesgo de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género	Índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón género	Eficacia-Resultado Final	Diagnóstico bianual (línea base 2022)

Es importante precisar que la Ley 21.369 señala en el Artículo 10° que “se deberá revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención” y a mayor abundamiento en su Artículo Transitorio, nuevamente señala que las instituciones de educación superior tendrán “un año para realizar una evaluación de los referidos modelos, en la que deberán participar los diferentes estamentos de la misma”.

En ese sentido, se utilizará una estrategia de evaluación participativa triestamental, cuyo propósito será: Evaluar el primer año de implementación del Modelo de Promoción y Prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

Las acciones que se someterán a evaluación en el primer año de implementación del Modelo de Prevención y Promoción son las siguientes:

- Aplicación del primer diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de acoso sexual, violencia y/o discriminación en razón de género al interior de la institución.
- Aplicación del primer diagnóstico territorial de alerta de riesgos de violencia de género en función de dos variables: recurrencia (cantidad de veces en que se menciona un posible riesgo) y prioridad (orden en las soluciones).
- Divulgación a la comunidad los resultados de los diagnósticos.
- Nivel de conocimiento de la comunidad universitaria del modelo de prevención y promoción.
- Diseño e implementación gradual de medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos 2022
- Implementación de la incorporación de las normativas en materias de género (protocolos, política, procedimientos, entre otros) en los contratos, convenios u otros para que sean de conocimiento de toda la comunidad.
- Implementación de acciones de difusión, sensibilización y capacitación programadas en el periodo según estamentos.
- Incorporación gradual de la perspectiva de género en actividades curriculares transversales a los planes de estudio de pregrado según corresponda.

Componentes del Modelo de Promoción y Prevención	Lineamientos de acción por Componente	Unidades Responsables
<b>Componente 1:</b> Generación de conocimiento en materia de género y su divulgación	1.1. Realizar bianualmente diagnósticos de relaciones de género en la UTEM.	Programa de Género y Equidad
	1.2. Realizar bianualmente diagnósticos que midan los riesgos de vivir violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género	Programa de Género y Equidad
	1.3. Generar mecanismos de alerta de detección de espacios físicos potenciales de ocurrencia de situaciones de violencia de género (ejemplo; recorridos campus, diagnósticos territoriales), acorde a las necesidades y/o requerimientos de la comunidad.	Programa de Género y Equidad, Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas
	1.4. Generar conocimiento teórico-práctico en materia de la violencia de género.	Unidades Académicas y Programa de Género y Equidad
	1.5. Divulgar a la comunidad los resultados de los diagnósticos periódicos en materia de género.	Programa de Género y Equidad, Dirección de Comunicaciones
	1.6. Implementar medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos periódicos.	Programa de Género y Equidad con las unidades que corresponda.
<b>Componente 2:</b> Difusión	2.1 Realizar actividades de transmisión de conocimiento en materia de género, producido institucionalmente y dirigido a la sociedad.	Unidades académicas y Programa de Género y Equidad.
	2.2 Informar permanentemente a la comunidad respecto a las iniciativas y actividades del Programa de Género y Equidad.	Programa de Género y Equidad, Dirección de Comunicaciones.
	2.3. Realizar actividades y campañas informativas permanentes en temáticas de género y que estén a disposición de la comunidad universitaria.	Programa de Género y Equidad
	2.4 Dar a conocer políticas, planes, protocolos y reglamentos en materia de género en procesos de inducción que la institución realice en todos los estamentos de la comunidad.	Programa de Género y Equidad, Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, Vicerrectoría Académica, Dirección de Comunicaciones.
	2.5. Incluir las normativas en materias de género (protocolos, política, procedimientos, entre otros) en los contratos, convenios u otros para que sean de conocimiento de toda la comunidad.	Programa de Género y Equidad, Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, Dirección Jurídica.

Componentes del Modelo de Promoción y Prevención	Lineamientos de acción por Componente	Unidades Responsables
<b>Componente 3:</b> Sensibilización	3.1. Desarrollar iniciativas de trabajo colaborativo con los distintos estamentos respecto a temáticas de promoción de relaciones igualitarias de género y de prevención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación en razón de género.	Programa de Género y Equidad y las unidades que correspondan.
	3.1. Realizar actividades socioeducativas intrainstitucional y extrainstitucional, que favorezcan la sensibilización en temáticas de género, según las necesidades y/o requerimientos de la comunidad universitaria y la sociedad civil.	Programa de Género y Equidad, unidades orgánicas internas que correspondan e instancias externas pertinentes.
<b>Componente 4:</b> Capacitación y especialización	4.1 Diseñar e implementar programas de capacitación en temáticas de género para toda la comunidad.	Programa de Género y Equidad
	4.2 Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación en razón de género en actividades curriculares regulares y/o electivas de pregrado, dependiendo de las necesidades de cada carrera.	Programa de Género y Equidad, Vicerrectoría Académica, Programa de Derechos Humanos
	4.3 Implementar programas académicos de especialización en temáticas de género.	Programa de Género y Equidad, Vicerrectoría Académica, Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.
	4.4 Diseñar e implementar plan piloto de formación de promotoras y promotores que propicien el cambio sociocultural en torno a las relaciones igualitarias de género, así como en la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación de género al interior de la institución y en la sociedad civil	Programa de Género y Equidad e instancias externas pertinentes.
<b>Componente 5:</b> Vinculación con redes interuniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales	5.1 Participar de las redes internas y externas atingentes a la prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género que permitan el trabajo articulado con el Programa de Género y Equidad.	Programa de Género y Equidad.
	5.2 Establecer alianzas estratégicas que nutran la intervención para la visibilización y sensibilización en temáticas de género.	Programa de Género y Equidad.
	5.3 Constituir un espacio de trabajo socioeducativo en torno a las buenas prácticas para el abordaje integral de las temáticas de género a nivel intrauniversitario	Programa de Género y Equidad e instancias internas y externas pertinentes.



## CAPÍTULO III

# « La temática de género es un factor relevante para avanzar y profundizar en los cambios que requiere la sociedad »

## CAPÍTULO III MODELO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN..

### I. Introducción y definición

En Chile, en el año 1880, Eloísa Díaz Insunza, se convierte en la primera mujer que cursó estudios superiores, de esa fecha hasta ahora ha pasado casi un siglo y medio y sólo en la última década se hizo visible públicamente, a través de movimientos de mujeres y disidencias, la violencia de género en espacios educativos. A raíz de ello, desde 2018, se crearon masivamente protocolos en distintas universidades chilenas, los que permitieron a las víctimas de violencia de género, denunciar estos hechos para ser investigados y sancionados, protocolos que, de cierto modo, han dado respuesta a las legítimas demandas de las personas estudiantes que se movilizaron. *“La mayoría de las universidades chilenas disponen de protocolos para atender situaciones de violencia, así lo confirma que las 30 universidades que conforman el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) hayan implementado estas medidas. Si bien estos mecanismos son necesarios, hasta el momento se muestran como insuficientes para atender las distintas expresiones de discriminación y desigualdad sexista por lo que se requiere una mayor profundización en los diagnósticos de violencia que permitan incorporar medidas de prevención por áreas de conocimiento. Estos análisis específicos además permitirán adaptar los procesos curriculares y formativos incorporando la transversalidad de género con el fin de incidir en un cambio social en favor de la igualdad”*(Garcés, 2020).

Los protocolos y mecanismos de investigación requieren de la comprensión del fenómeno de la violencia de género, resultando un desafío la implementación de procedimientos disciplinarios, que además están circunscritos al ámbito académico, donde la perspectiva de género se posiciona como un mandato y una nueva mirada al ámbito sancionatorio universitario, en el cual se podrá evidenciar, que la perspectiva de género además de inter-

pretar las leyes y tratados de derechos humanos, es útil para considerar la trascendencia que trae para las personas afectadas, la decisión que se adopte respecto al acto lesivo, la protección y reparación.

El modelo de investigación, sanción, acompañamiento y reparación, es definido para la UTEM como un procedimiento especial iniciado a través de una denuncia por actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, el que será efectuado por un órgano con competencia especial para investigar y sancionar las conductas referidas. Asimismo, este modelo proporciona el acompañamiento psicosocial que permitan propiciar la reparación.

## II. Enfoques jurídicos y teóricos

### 2.1 Enfoques Jurídicos

El presente Modelo se vincula al principio consagrado en la Carta Fundamental en relación con el hecho que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, lo cual repercute en todos los ámbitos de la vida. Asimismo, la existencia de tratados y convenciones internacionales y como del sistema interamericano, permiten, en la actualidad, contar con un marco normativo más robusto que garantiza los derechos de las mujeres y de las disidencias sexo genéricas y dan pautas para la formulación de políticas públicas que lo promueven. Entre ellas, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), entre otras. Respecto a la población de diversidad sexo genérica, el primer documento especializado y que hace referencia a las discriminaciones por orientación sexual, identidad y expresión de género son los Principios de Yogyakarta de 2006. Por su parte, Chile firmó la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas de 2008, reafirmando el principio de no discriminación que exigen los Derechos Humanos. Por su parte, el instrumento internacional más completo en materia antidiscriminatoria es la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, aprobada por la OEA en el 2013, aún no es ratificada por Chile.

En lo que respecta al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en el sistema universal, Chile ratificó en el año 1989, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), promulgando el año 2020 su Protocolo Facultativo, reconociendo que la violencia contra la mujer constituye una forma de discriminación contra ésta, producto de las relaciones desiguales de poder entre hombres



y mujeres, definiendo dicha violencia como, *“aquella dirigida contra la mujer porque es mujer o porque le afecta de forma desproporcionada”*, (Observación General N° 19 de 1992)<sup>12</sup>. Así también, en su artículo 5° dispone, *“...Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que sean basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”*. Así también, en el año 1998, Chile ratifica, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, de la Organización de Estados Americanos, (Belem do Pará), y afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. En su artículo 1° explicita que: *“... violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.

Por su parte, la declaración de Beijing señala que, *“La violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo. La violencia contra la mujer a lo largo de su ciclo vital dimana esencialmente de pautas culturales, en particular de los efectos perjudiciales de algunas prácticas tradicionales o consuetudinarias y de todos los actos de extremismo relacionados con la raza, el sexo, el idioma o la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a la mujer en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y la sociedad. La violencia contra la mujer se ve agravada por presiones sociales, como la vergüenza de denunciar ciertos actos; la falta de acceso de la mujer a información, asistencia letrada o protección jurídica; la falta de leyes que prohíban efectivamente la violencia contra la mujer; el hecho de que no se reformen las leyes vigentes; el hecho de que las autoridades públicas no pongan el suficiente empeño en difundir y hacer cumplir las leyes vigentes; y la falta de medios educacionales y de otro tipo para combatir las causas y consecuencias de la violencia. Las imágenes de violencia contra la mujer que aparecen en los medios de difusión, en particular las representaciones de la violación o la esclavitud sexual, así como la utilización de mujeres y niñas como objetos sexuales, y la pornografía, son factores que contribuyen a que se perpetúe esa violencia, que perjudica a la comunidad en general, y en particular a los niños y los jóvenes”*<sup>13</sup>.

En cuanto a la población sexo genérica, el primer documento desarrollado y especializado y que realiza exclusiva referencia a las discriminaciones por orientación sexual, identidad y expresión de género, son los “Principios de Yogyakarta” de 2006, los que, si bien no son vinculantes, han significado un llamado para generar condiciones mínimas de dignidades para las personas. En tal sentido, Chile firmó la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas de 2008, reafirmando el principio a la no discriminación.

El instrumento internacional más completo en materia antidiscriminatoria es la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia de 2013, sin embargo, Chile a la fecha no la ha ratificado. A nivel internacional se constata que existe una permanente preocupación por los actos de violencia y discriminación que se cometen en contra de la población de disidencias sexo genéricas, por lo que, desde la Asamblea de Naciones Unidas, se han desplegado distintas acciones para responder a estas vulneraciones.

La actual Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 5 inciso 2º, reconoce como limitación al ejercicio de su soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Por otra parte, en materia de antidiscriminación, se dictó la Ley N°20.609 que en su artículo 1º inciso 2º dispone que corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. En el mismo sentido, la Ley N° 21.120 reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género.

En cuanto a la normativa nacional que rige para las universidades, con fecha 11 de mayo del año 2018 se promulgó la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, que promueve el respeto y promoción de los Derechos Humanos, el que deberá regir siempre la actuación del sistema y de las instituciones de Educación Superior, en relación con todas las personas integrantes de la comunidad. A su vez, con fecha 25 de mayo de 2018 se promulgó la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales que en razón a esta materia indica en los artículos 1º, 2º, 7º y 49º de la Ley 21.094, así en una interpretación armónica de estas disposiciones, las Instituciones de Educación Superior, son autónomas y tienen como misión “cultivar, generar, desarrollar y transmitir el saber superior en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura, por medio de la investigación, la creación, la innovación y de las demás funciones de estas instituciones”, asimismo, contribuir al desarrollo social, a la democracia, y con todo, respetar la dignidad de las personas y los derechos humanos. A mayor abundamiento, indica que, atenta especialmente a la dignidad de las personas, los actos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Por otra parte, desde el DFL N° 2 del año 2009 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de Ley N° 1, de 2005 se consagró la importancia del respeto y valoración de los derechos humanos en el marco del proceso de aprendizaje y agregó como principio fundante del sistema educativo, la protección de la dignidad humana.

A su vez, con fecha 30 de agosto de 2021 se promulgó la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior. Esta normativa, fue publicada en el Diario Oficial con fecha 15 de septiembre de 2021 y

*“tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las referidas comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.”* Asimismo, establece como deber de todas las Instituciones de Educación Superior (en adelante, “IES”) *“adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias.”*

Por tanto, la Ley N° 21.369 reconoce y ampara expresamente el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. De esta misma manera, las IES deben tener una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que deberá contener un “modelo de prevención” y un “modelo de investigación, sanción y reparación” de dichas conductas, cuyos contenidos mínimos están determinados en la ley. En tal sentido, se busca proteger a las personas que integren la comunidad universitaria, de los eventuales hechos que constituyan violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género que pudieran sufrir al interior de esta Institución.

Así, la temática de género es un factor relevante para avanzar y profundizar en los cambios que requiere la sociedad toda. El desafío es resolver las brechas de igualdad de género existentes a nivel universitario, como, asimismo, generar mecanismos, compromisos y medidas institucionales destinadas a disminuir las inequidades y alcanzar de cierta forma la igualdad de género, lo que sin duda se puede lograr mediante instancias participativas a nivel comunitario.

En la actualidad, la violencia de género es una preocupación creciente tanto del Estado de Chile como de las comunidades educativas, lo que se ha visualizado en los últimos movimientos estudiantiles y modificaciones normativas.

En consecuencia, la Universidad Tecnológica Metropolitana, atendido su carácter de servicio público y establecimiento de Educación Superior del Estado de Chile, considera relevante y necesario crear un modelo de investigación, sanción y reparación.

La Universidad tiene efectivos avances en la incorporación de unidades especializadas en la temática de género, con personal debidamente capacitado. Sin embargo, es relevante incorporar en este análisis los criterios dispuestos por la Superintendencia de Educación Superior comunicados mediante Oficio Circular N° 0001 de fecha 08 de julio de 2022 que otorga respuesta a las dudas planteadas respecto de la Ley N° 21.369. A mayor abundamiento, en su punto 2.5 se refiere a las unidades responsables de implementación, inves-

tigación y sanción. El literal b) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, esgrime que, el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a los víctimas, *"deberá contemplar el establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones."* Concluyendo que, las IES, entre las que se encuentra la UTEM, deberá contar con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre la materia, y otra distinta, que se encargue de los procesos de investigación y sanción de tales conductas. Añade, que, la Ley consagra el *"principio de separación"*, que contiene una exigencia relativa a que, las unidades de implementación deberán estar diferenciadas a las que se encarguen de investigar y sancionar. Asimismo, consagra el *"principio de independencia"*, que busca garantizar que los procesos sean imparciales y responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de violencia de género, acoso sexual, y discriminación en razón de género. En tal sentido, las IES deberán procurar que tales órganos puedan resolver estos casos con objetividad.

Por lo tanto, la Ley requiere que dichas unidades se aboquen de forma permanente, dentro de la estructura institucional, a la investigación y sanción de dichas conductas, imposibilitando con ello la alternativa de externalizar las referidas potestades en terceros ajenos a la institución.

## 2.2. Enfoques Teóricos

Naciones Unidas define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. Así las cosas, la violencia contra las mujeres además es atravesada por el análisis interseccional que propicia identificar sobre las distintas categorías que pesan en un mismo sujeto de derechos. Esta se expresa como violencia estructural, simbólica y directa (Galgtun, 1995), todas ellas, se relacionan intrínsecamente con una direccionalidad de género, es decir, violencia contra la mujer por el sólo hecho de serlo, la que además está presente en todas las etapas de la vida y en todos los espacios habitados por mujeres, *"(...) En cualquier caso, las numerosas formas de la violencia contra las mujeres han de vincularse directamente al patriarcado, al sistema de organización social, común a todas las sociedades -aunque se presente de distintas maneras-, basado en la dominación masculina sobre las mujeres"* (Venegas, 2019). Este tema no es ajeno a ninguna institución de educación superior y pese a los avances, sigue siendo un desafío permanente, tanto desde su conceptualización, como del tratamiento a nivel sancionatorio. La violencia en contexto universitario no tendría una definición con-

*sensuada, es por ello que para efectos de este modelo se propone utilizar la siguiente: "... la violencia en la universidad es el resultado de múltiples violencias (psicológicas, social, física, sexual, virtual, patrimonial y económica) que se suscitan en el contexto universitario de pregrado y posgrado en el ámbito académico/profesional y laboral que ejercen, reciben y mantienen los diferentes actores universitarios (alumnos, docentes, autoridades, administrativos y trabajadores) y que las interacciones disfuncionales entre ellos (multidimensionalidad de la violencia) se manifiestan en conductas de acción u omisión que tienen la intención de producir daño biopsicosocial (físico, psicológico y social) (Tlalolín, 2017)".*

Estudios señalan que, en el caso universitario, "los centros educativos son organizaciones humanas complejas que reúnen a diversos agentes sociales: estudiantes, docentes, alumnos, padres, psicólogos, mediadores, personal de servicios sociales y policía (Astor [et al.], 2010). Los jóvenes pasan mucho tiempo en la universidad, por este motivo el contexto educativo es uno de los más importantes para el desarrollo de su comportamiento. Según la literatura académica, un vínculo débil con el entorno docente se ha relacionado con el comportamiento intimidatorio (Espelage, Polanin y Low, 2014; Wilson, 2004; Young, 2004). Como contraste, los estudiantes que perciben ese entorno como un espacio seguro, con un claro apoyo por parte de sus docentes, están menos involucrados en procesos de acoso (Beran y Tutty, 2002)<sup>14</sup>".

La problematización del fenómeno de la violencia ha contribuido a diseñar distintos protocolos o mecanismos de actuación que permiten incorporar el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todo el ordenamiento jurídico, con el objeto de buscar soluciones a la desigualdad estructural de grupos sociales que experimentan mayor afectación. Asimismo, ha contribuido a comprender la forma en que se han constituido las relaciones frente a la violencia, involucrando el respeto a los derechos humanos, desde una coherencia formal y material. Un proceso deficiente, traerá consigo consecuencias, pues propician la victimización de las personas afectadas. De este fenómeno se desprende la, "victimización secundaria, término acuñado por Khüne para referirse a todas las agresiones psíquicas que la víctima recibe en su relación con los profesionales de los servicios sanitarios, policiales, o judiciales...(Ginger, 2011)". Otra consecuencia será, por cierto, la retractación de las víctimas y el abandono de los procedimientos disciplinarios, quedando muchos de estos casos, en la total impunidad. De este modo se releva la importancia de emplear la normativa vigente sobre derechos humanos dado que aportan la fundamentación jurídica con perspectiva de género, no en el sentido de una mera recomendación, sino respecto a cumplir con el mandato legal internacional, basado en el principio de igualdad y no discriminación, de manera que los grupos que han sido vulnerados puedan confiar en un sistema disciplinario y reparatorio libre de prejuicios, estereotipos y sesgos, siendo un paso crucial para proteger a las personas afectadas por la violencia de género.

El desafío es contribuir en la erradicación de la violencia en las universidades, con una integralidad progresiva y universal de los derechos humanos, bajo este respecto, la reflexión

es imprescindible, pues de una u otra forma la violencia de género entre personas que pertenecen a una misma comunidad, transgrede la dignidad humana y conecta con los valores de toda institución de educación superior. Estudios señalan que: *“Respecto de la respuesta de las instituciones universitarias, muchas de las mujeres víctimas de violencia de género no denuncian la situación porque sienten que la universidad no las tomará en serio o que no las apoyará (Hensley,2003). Desde una perspectiva semejante, Bryant y Spencer (2003), concluyen que el estudiantado piensa que los sistemas de gobierno de las universidades no abordan adecuadamente ni la violencia de género que se da en los campus ni los comportamientos que la fomentan, lo que provoca como respuesta la apatía o el silencio, y señalan la importancia de potenciar la no tolerancia hacia la violencia.*

*Asimismo, algunos estudios destacan la idea de que las mujeres que denuncian y hacen públicas las situaciones de violencia de género suelen obtener como respuesta reacciones violentas por parte de la universidad” (Larenas, 2010). Cabe hacer presente lo relevante de construir la protección de dicha confianza en los valores institucionales del ámbito educativo, las universidades han sido objeto de estudios, debiendo generar cambios profundos en sus sistemas, reforzando la búsqueda por formar personas íntegras, entregando valores y principios. “Con el crecimiento de las matrículas en las universidades aumenta también el número de mujeres que acceden al mercado laboral y el reto es mantener seguras a las jóvenes de los comportamientos de Hostigamiento y Acoso Sexual (Cantalupo, 2014). Algunas de las universidades no tienen comités de vigilancia capaces de ofrecer un tratamiento adecuado del acoso sexual, en consecuencia, cuando el grupo dirigente no es capaz de cuidar a los estudiantes, el número de casos puede incrementarse, e incluso, derivar en la ausencia de voluntad política dentro de las escuelas para abordar, debatir y ofrecer posibles alternativas de solución respecto al tema (Kayuni, 2013). pSi el establecimiento educacional no tiene la capacidad de proporcionar un ambiente adecuado para el desarrollo integral de su comunidad estudiantil, ni tiene conciencia de la importancia de proteger a los jóvenes de experiencias que pueden lastimar su integridad emocional, se generan ambientes hostiles (Charmaraman, Jones, Stein y Espelage, 2013). “Las víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual a menudo experimentan una diversidad de secuelas, como tensiones en el salón de clases y en el denominado "pasillo hostil", aspectos que traen consecuencias severas para los estudiantes y que a menudo no se denuncian (Maguire, 2010). A su vez, en las mujeres hay un impacto profundo en los procesos de aprendizaje y en la pérdida de oportunidades de éxito en una carrera académica y, por ende, en las posibilidades de encontrar un trabajo estable (Oliver, 2011). Cuando la víctima no recibe respuesta de parte del establecimiento educacional, debido a que éste no cuenta con los protocolos de intervención adecuados, se pone en riesgo la integridad emocional del o la estudiante por el sentimiento de culpa y la aparición de posibles represalias. Este tipo de eventos daña la imagen de las instituciones y genera un ambiente de inestabilidad (Paludi en Hernández 2015”.*

Las universidades en los tiempos que corren han asumido con especial énfasis, a) Erradicar cualquier tipo de violencia por parte de la comunidad universitaria; b) Erigirse como un espacio de intercambio cultural respetuoso de los derechos fundamentales de las personas, desarrollando políticas que contemplan acciones que permitan transversalizar las temáticas de género. En el caso de los procedimientos sancionatorios y reparatorios, se aprecia la necesidad de un campo jurídico que requiere de una mirada integral para comprender aquellas condiciones de desigualdad, discriminaciones estructurales, estereotipos de género, entre otras, que impiden el ejercicio legítimo del derecho a vivir una vida libre de violencia. En tal sentido, la perspectiva de género se ha posicionado como herramienta metodológica otorgando amplitud probatoria para acreditar hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se han desarrollado los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos, relevando la importancia del contexto, para llevar a cabo un proceso objetivo, lo más justo posible y conforme a derecho, contemplando mecanismos que permitan una reparación integrada para restablecer las relaciones humanas y respetuosas al interior de nuestra universidad.

El siguiente esquema resume las características de una investigación con perspectiva de género:



### III. Principios del modelo

- **Observancia de los principios:** El procedimiento regulado en el presente Reglamento deberá observar con especial atención los principios que se consagran en los artículos siguientes.
- **Principio de una vida libre de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género:** Toda persona tiene derecho a que ninguna acción u omisión en la Universidad, basada en Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, le cause daño psicológico, físico, económico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- **Principio de Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos.** El respeto, protección y promoción de los derechos humanos deberá regir en todas las etapas contempladas en este Reglamento, y el procedimiento deberá velar por resguardar el derecho que le asiste a toda persona de proteger su dignidad e intimidad, como también todos los derechos fundamentales.
- **Principio de autonomía administrativa universitaria para ejercer la potestad disciplinaria.** La Universidad goza de autonomía administrativa para efectos de realizar acciones tendientes a investigar y sancionar hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
- **Principio de autonomía de la voluntad de la persona afectada.** Toda persona que realice una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género deberá realizar este acto informada de manera de consentir en llevar a cabo el proceso y ser parte activa del mismo.
- **Principio de protección de las víctimas.** En todas las etapas contempladas en este procedimiento, las personas intervinientes deben garantizar la debida protección a la víctima.
- **Principio de prohibición de revictimización.** En todas las etapas contempladas en este procedimiento se deberán ejecutar acciones tendientes a evitar la revictimización de la persona denunciante y su exposición reiterada.
- **Principio de presunción de inocencia.** Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas, formándose la convicción necesaria del hecho denunciado, mediante un procedimiento disciplinario legalmente tramitado.
- **Principio del debido proceso.** Todo procedimiento disciplinario deberá ser legalmente tramitado a través de una investigación racional y justa, sancionando sólo las conductas previamente tipificadas.
- **Principio de igualdad.** Todas las personas tienen derecho al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones, debiendo adoptarse todas las medidas que resulten apropiadas para este fin.



- **Principio de proporcionalidad.** Deberá existir una relación entre la gravedad de los hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género y la sanción aplicada, preservando el bien jurídico protegido y los fines que se buscan al imponer dicha sanción. Así, se deberá buscar que las mismas sean adecuadas, necesarias y ajustadas al propósito o fin perseguido y a la importancia del bien jurídico protegido.
- **Principio de congruencia.** Ninguna persona podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.
- **Principio de Imparcialidad.** La persona designada en calidad de Fiscal y la Oficina de Denuncias, deberán mantener una visión objetiva ajustándose a la normativa legal y reglamentaria vigente. En el evento de existir cualquier elemento que afecte la debida imparcialidad de la persona del Fiscal o la Oficina de Denuncias, deberán inhabilitarse de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento.

Para conocer de los procesos disciplinarios sobre hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, la designación de Fiscal deberá recaer, idealmente, sobre una persona que cuente con formación en perspectiva de género.

- **Principio de Celeridad.** Cada una de las diligencias o etapas que contempla este Reglamento deberán realizarse sin dilaciones injustificadas por todos y cada una de las personas que, de una u otra forma, se encuentran vinculadas al procedimiento o que en razón de sus funciones deban realizar determinadas actuaciones. Así, se deberán contemplar medidas orientadas para asegurar el desarrollo de la investigación y de sus fines, debiéndose proceder a la activación de los procedimientos de manera oportuna, como también, el acompañamiento a la persona afectada si así lo requiere.
- **Principio de Universalidad.** Toda persona que tenga la calidad de integrante de la comunidad universitaria tiene la posibilidad de denunciar hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, que atenten a su dignidad u otro derecho fundamental.
- **Principio de Responsabilidad.** La denuncia debe ser realizada con seriedad y veracidad de los hechos expuestos, utilizando las vías formales dispuestas para esos efectos. La denuncia basada en argumentos, evidencias u otros que sean comprobadamente falsos, será objeto de un procedimiento disciplinario en contra de la o las personas que la hayan formalizado. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que correspondiere.
- **Principio de Confidencialidad y reserva del expediente.** El procedimiento es secreto hasta la etapa de formulación de cargos, oportunidad que dejará de serlo para la persona inculpada, su abogado que asumiere su defensa y para las personas indicadas en el artículo 49° de la Ley N° 21.094. El secreto sumarial tendrá como excepción los requerimientos judiciales, del Ministerio Público o un mandato legal, según sea el caso.

La reserva del expediente tendrá por objeto resguardar la honra de las personas denunciadas, denunciadas y testigos. Además, propenderá a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y al debido proceso.

Las personas intervinientes en el proceso disciplinario deberán dar íntegro cumplimiento al presente principio.

- **Principio de Garantía de acceso a la investigación y expediente por parte de las personas denunciadas y denunciadas.** Las personas denunciadas y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la Fiscalía de Género respecto del estado de la investigación, sin que lo anterior implique una contravención al secreto sumarial.

Las personas denunciadas y denunciados, desde la formulación de cargos tendrán derecho a acceder a la información contenida en el expediente. Así, desde la formulación de cargos, tendrán derecho a ser notificadas de los actos administrativos, aportar pruebas o antecedentes al proceso, a conocer el estado del procedimiento disciplinario, a realizar alegaciones o descargos desde la formulación de cargos e interponer recursos.

Con todo, se deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley N° 19.628, resguardando que no se afecte el derecho de las personas denunciadas ni el derecho a defensa

- **Principio de Derecho a la protección a la vida privada, intimidad y honra.** Las personas denunciadas y denunciadas, así como las demás personas intervinientes o quienes hayan sido citados/as a declarar en calidad de testigos, deberán abstenerse de difundir por cualquier medio, hechos que sean materia de investigación.

#### IV. Propósito del modelo.

El presente Modelo está relacionado con el Objetivo Específico N° 3 de la Política Institucional de Género, que reza: "Erradicar las violencias y discriminación de género en la comunidad universitaria, a través de la promoción, investigación, sanción y reparación". En lo específico da respuesta a los siguientes Ejes estratégicos:

##### Eje Estratégico 2: Investigación y Sanción de actos constitutivos de violencia de género

- Contar con un modelo de Investigación y Sanción de la violencia de género dirigido a todos los estamentos de la institución.
- Disponer de un protocolo de actuación frente a la violencia de género dirigido a todos los estamentos de la institución.

##### Eje Estratégico 3: Acompañamiento y Reparación frente a la violencia de género

- Contar con mecanismos entre las distintas unidades de intervención y gestión académica para proporcionar apoyo psicológico, médico, socioeducativo y jurídico.

co a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa tanto interna como externamente, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.

En concordancia con los alcances de la Ley 21.369, el propósito del Modelo de Investigación, sanción y reparación es: Disponer de un procedimiento disciplinario con perspectiva de género que contemple medidas de protección y reparación a personas víctimas de conductas de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género evitando su revictimización.

## V. Definiciones aplicables al model de investigación, sanción y reparación.

### 5.1 Violencia de Género

Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños o sufrimientos físicos, sexuales y psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada (Adaptación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Belem Do Pará de 1994).

### 5.2 Acoso Sexual

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada, no consentida o consentida bajo coacción por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, 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 (Ley N°21.369 de la República de Chile, 2021).

### 5.3 Discriminación en razón género

Se entenderá por toda distinción, exclusión o restricción efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales ratificados por Chile, en la Constitución Política de la República y en las leyes sobre la materia, cuando se funde total o parcialmente en el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona.\*

Adaptación de  
Convención sobre la  
eliminación de todas  
las formas de discrimi-  
nación contra la mujer  
y de Convención  
Internacional sobre la  
Eliminación de todas  
las Formas de Discrimi-  
nación Racial.

## VI. Componentes del modelo de investigación, sanción y reparación.

Componentes	Lineamientos de acción
<p><b>Componente 1:</b> Denuncia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.</p>	<p><b>1.1</b> Contar con un procedimiento de denuncia ante la ocurrencia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos (formulario de denuncia, denuncia propiamente tal, admisibilidad).</p> <p><b>1.2</b> Instruir procedimiento disciplinario por parte de la autoridad que detenta la potestad disciplinaria.</p>
<p><b>Componente 2:</b> Investigación y sanción, con perspectiva de género, de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.</p>	<p><b>2.1</b> Contar con una Fiscalía especializada y dotada de independencia para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.</p> <p><b>2.2</b> Disponer de un procedimiento general de investigación y sanción que considere: a) principios, b) disposiciones generales, c) facultad disciplinaria, d) ámbito de aplicación general, e) ámbito de aplicación personal, f) ámbito de aplicación espacial, g) ámbito de supletoriedad, h) definiciones aplicables al modelo, i) personas intervinientes.</p> <p><b>2.3</b> Disponer de un procedimiento especial de investigación y sanción para funcionarios(as) y estudiantes que considere: a) formalidades, b) secreto sumario, c) congruencia, d) plazos, e) notificaciones del procedimiento, f) comparecencia, g) medidas de protección, h) circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria, i) sanciones, j) etapa recursiva.</p>
<p><b>Componente 3:</b> Atención y acompañamiento profesional a personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género y reparación de los efectos psicosociales.</p>	<p><b>3.1</b> Proporcionar apoyo psicológico, socioeducativo, médico y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.</p> <p><b>3.2</b> Proporcionar medidas de protección que apunten a la interrupción de la violencia de género y a la reparación de las personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género.</p>
<p><b>Componente 4:</b> Articulación permanente con actorías clave para la ejecución del modelo de investigación, sanción y reparación.</p>	<p><b>3.1</b> Capacitar a actorías clave focalizada en la correcta implementación del modelo de investigación, sanción y reparación (proceso de denuncia, flujo de actuación, aplicabilidad de medidas de protección, entre otros).</p> <p><b>3.2</b> Desarrollar una coordinación con actorías clave orientada a reforzar y mejorar los procedimientos institucionales en materia de investigación y/o medidas de protección.</p>

## VII. Estructura funcional para la implementación del modelo de investigación, sanción y reparación.

La estructura organizacional para la implementación del modelo de investigación, sanción y reparación es la siguiente:

### 7.1. Oficina de Denuncias

La Oficina de Denuncias está compuesta por una o más personas profesionales perteneciente al Programa de Género y Equidad independiente de la forma en que esta unidad se denomine en la orgánica institucional, que poseerán las competencias para recepcionar las denuncias y dar curso progresivo al procedimiento, cuando sea pertinente por eventuales hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de género.

### 7.2. Fiscalía de Género

La Fiscalía de Género será una unidad independiente y con competencia especial para investigar y proponer sanciones respecto de las conductas que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

La Fiscalía de Género deberá contar con persona funcionaria de la Universidad, profesional con competencias especiales para realizar la investigación y proponer sanciones en los procedimientos disciplinarios administrativos y estudiantiles, según corresponda, en materias asociadas a Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

La Fiscalía de Género deberá contar con una persona funcionaria de la Universidad para oficiar de actuario, quien tendrá la calidad de Ministro/a de fe, y certificará todas las actuaciones del sumario.

En el curso de un sumario administrativo o estudiantil, la persona designada Fiscal podrá aplicar medidas de protección dirigidas a resguardar a las víctimas y a minimizar los impactos de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, durante la investigación. Estas medidas deberán considerar el orden operacional, académico y administrativo de la Universidad.

Las sanciones asociadas a las conductas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos acreditados, así como a la determinación de las circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria de quienes cometan estos actos.

Emitida la vista fiscal, la persona Fiscal elevará los antecedentes del procedimiento disciplinario a la persona que ostente la potestad disciplinaria, quien resolverá en el plazo de diez días hábiles administrativos, dictando al efecto un acto administrativo que absolverá a la persona inculpada y sobreseerá el proceso disciplinario, o aplicará la medida disciplinaria propuesta u otra que estimare pertinente.

En el caso de sumarios administrativos la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria resolverá la absolución, sobreseimiento o sanción de la persona denunciada previo informe de la Contraloría Interna. Para el caso de sumarios estudiantiles la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria resolverá la absolución, sobreseimiento o sanción de la persona denunciada previo informe de Dirección Jurídica.

### 7.3. Oficina de Acompañamiento y Reparación

Esta oficina está compuesta por un equipo psicosocial, que poseerá las competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en el proceso de reparación integral, con el objeto de contener y reconfortar a quienes han sido víctimas de conductas constitutivas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, quienes estarán encargados/as de llevar a cabo el proceso voluntario de reparación de la víctima.

#### Flujo asociado a procedimiento de investigación, sanción y reparación.

Fuente: Elaboración propia



## VIII. Sistema de seguimiento y evaluación

El Modelo de Investigación, Sanción y Reparación será parte del Plan de Igualdad de género UTEM, cuyo horizonte de implementación comprende los periodos 2022-2025 y 2026-2030, correspondiendo al primer y segundo periodo del Plan de Desarrollo Institucional, respectivamente.

La evaluación del Modelo de investigación, sanción y reparación considera el siguiente esquema básico:

Ambito de evaluación	Aspecto a evaluar	Indicador de logro	Tipo de indicador	Medio de verificación
Proceso	Nivel de conocimiento del protocolo de actuación contra la VG por estamento	Tasa de conocimiento del protocolo según estamento.	Eficacia-Resultado intermedio	Encuesta percepción del riesgo de VG (Diagnóstico bianual con línea base 2022)
Proceso	Percepción sobre la efectividad del protocolo de actuación contra la VG por estamento	Tasa de percepción de la efectividad del protocolo según estamento.	Eficacia-Resultado intermedio	Encuesta percepción del riesgo de VG (Diagnóstico bianual con línea base 2022)
Proceso	Satisfacción de personas que han sido atendidas en el PGE	Tasa de satisfacción personas atendidas con y sin activación de protocolo.	Calidad-Resultado intermedio	Encuesta de satisfacción y seguimiento post atención
Resultado	Percepción de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación por género	Índice de riesgo de violencia de género, acoso sexual y discriminación por género	Eficacia-Resultado Final	Encuesta percepción del riesgo de VG (Diagnóstico bianual con línea base 2022)

Por otra parte, la Ley 21369 en su Artículo Transitorio, señala que las instituciones de educación superior tendrán “un año para realizar una evaluación de los referidos modelos, en la que deberán participar los diferentes estamentos de la misma”.

En ese sentido, se utilizará una estrategia de evaluación participativa triestamental, cuyo propósito será: Evaluar el primer año de implementación del Modelo de Investigación, sanción y reparación de la violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género.

Las acciones que se someterán a evaluación en el primer año de implementación del Modelo de Investigación, sanción y reparación son las siguientes:

Implementación del protocolo de actuación contra el acoso sexual, la violencia y discriminación en razón del género, actualizado según lo mandatado en la Ley 21369.

- Capacitación de actorías clave en la correcta ejecución de los procedimientos disciplinarios.
- Conocimiento de la comunidad universitaria del modelo de Investigación, sanción y reparación.
- Reporte de satisfacción de la comunidad que ha solicitado la activación del Reglamento de actuación contra el acoso sexual, la violencia y discriminación en razón del género.

## IX. Unidades responsables

Componentes	Lineamientos de acción	Responsables
<b>Componente 1:</b> Denuncia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.	Contar con un procedimiento de denuncia ante la ocurrencia de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos (formulario de denuncia, denuncia propiamente tal, admisibilidad).	Programa de Género y Equidad, Dirección Jurídica, Contraloría Interna.
	Instruir procedimiento disciplinario por parte de la autoridad que detenta la potestad disciplinaria.	Programa de Género y Equidad, Dirección Jurídica, Contraloría Interna
<b>Componente 2:</b> Investigación y sanción, con perspectiva de género, de hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género dirigido a todos los estamentos.	Contar con una Fiscalía especializada y dotada de independencia para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	Rectoría
	Contar con un procedimiento general de investigación y sanción que considera: a) principios, b) disposiciones generales, c) facultad disciplinaria, d) ámbito de aplicación general, e) ámbito de aplicación personal, f) ámbito de aplicación espacial, g) ámbito de supletoriedad, h) definiciones aplicables al modelo, i) personas intervinientes.	Programa de Género y Equidad, Dirección Jurídica, Contraloría Interna
	Contar con un procedimiento especial de investigación y sanción para funcionarios(as) y estudiantes que considere: a) formalidades, b) secreto sumario, c) congruencia, d) plazos, e) notificaciones del procedimiento, f) comparecencia, g) medidas de protección, h) circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria, i) sanciones, j) etapa recursiva.	Programa de Género y Equidad, Dirección Jurídica, Contraloría Interna
<b>Componente 3.</b> Atención y acompañamiento profesional a personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género y reparación de los efectos psicosociales.	Proporcionar apoyo psicológico, socioeducativo, médico y jurídico a las personas y/o comunidades afectadas por hechos de violencia de género, de manera articulada y colaborativa, cualquiera sea el estamento al que pertenezcan.	Programa de Género y Equidad
	Proporcionar medidas de protección que apunten a la interrupción de la violencia de género y a la reparación de las personas y/o comunidades afectadas por hechos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón del género.	Programa de Género y Equidad
<b>Componente 4.</b> Articulación permanente con actorías clave para la ejecución del modelo de investigación, sanción y reparación.	Capacitar a actorías clave focalizada en la correcta implementación del modelo de investigación, sanción y reparación (proceso de denuncia, flujo de actuación, aplicabilidad de medidas de protección, entre otros).	Programa de Género y Equidad
	Establecer coordinación permanente con actorías clave orientada a reforzar y mejorar los procedimientos institucionales en materia de investigación y/o medidas de protección.	Programa de Género y Equidad





## CAPÍTULO IV

# Capítulo IV

## Reglamento del modelo de prevención y promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género

### **Párrafo 1: Disposiciones Generales.**

**Artículo 1º: *Ámbito de Aplicación.*** El Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, es aplicable a personas que cursen programas de pregrado, educación continua y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad, según lo señala el artículo 2 inciso 3º de la Ley N° 21.369.

En efecto, el presente modelo fue elaborado por la Comisión de Diseño de la Política Institucional del Género, integrada por representantes de los tres estamentos. Este esfuerzo mancomunado permitió concordar estratégicamente las definiciones, alcances y acciones que se abordarán en materia de promoción y prevención de la violencia de género.

**Artículo 2º: *Ambiente de Control.*** La eficacia del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, está relacionada con la existencia de un ambiente protegido al interior de la Universidad, que permita monitorear y evaluar, prevenir, informar y sensibilizar respecto a la necesidad de erradicar la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género y así promover las relaciones igualitarias.

Entre los elementos fundamentales que propenden a la existencia de un sólido ambiente protegido al interior de la Universidad destacan, sin que ello implique limitación o una

enumeración taxativa, los siguientes instrumentos: Resolución Exenta N° 2040/2018, que crea el Programa de Género y Equidad; Resolución Exenta N° 01888/2018, sobre la Protección de la Maternidad; Resolución Exenta N° 2878/2018, sobre la Responsabilidad Social Compartida para el Estudiantado; Resolución Exenat N° 0844/2018, Reglamento sobre Higiene y Seguridad (BPL); Resolución Exenta N° 0921/2019, sobre Asignaturas con Enfoque de Género (PPS); Resolución Exenta N° 1714/2019, que crea el Programa de Derechos Humanos; Resolución Exenta N° 2689/2020, que crea el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria; Resolución Exenta N° 0500/2020, Sobre Uso de Nombre Social para el Estudiantado; Resolución Exenta N° 02223/2020, sobre Reglamento Particular de ingresos Especiales (mujeres); Resolución Exenta N° 02972/2022, que aprueba el Procedimiento de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral; Resolución Exenta N° 03319, de 2018, que aprueba el instructivo general que regula la forma de realizar sumarios administrativos u las investigaciones sumarias de la institución, Resolución Exenta N° 0451, de 1996, que aprueba el reglamento de disciplina estudiantil; Resolución Exenta N° 4410 de 1995 que aprueba el Reglamento de Contraloría Interna y sus modificaciones; Resolución Exenta N° 03164/2022, que incorpora la variable género en la denominación de los grados académicos y títulos que otorga la Universidad; Resolución Exenta N° 3509 de fecha 31 de agosto de 2022, y, entre otras que puedan dictarse;

## **Párrafo 2: Estructura Organizacional, Recursos, Roles y sus Responsabilidades**

**Artículo 3°: Gobierno Universitario.** Será responsabilidad del Honorable Consejo Superior y de la Rectora/Rector, la creación y mantenimiento del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

**Artículo 4°: Unidad Responsable.** La Unidad Responsable del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, será la Dirección del Programa de Género y Equidad, independiente de la forma en que esta unidad se denomine en la orgánica institucional y, por tanto, recaerá en ella la ejecución de las acciones concretas del presente Modelo.

**Artículo 5°: Oficial de Cumplimiento.** El o la Directora del Programa de Género y Equidad, en su calidad de oficial de cumplimiento del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, tendrá la función de coordinar operativamente que las políticas, planes, protocolos, y reglamentos que tiene la Unidad Responsable se cumplan cabalmente de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.369, y de prevenir, detectar y reportar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, todo en consonancia con el presente Reglamento y la normativa vigente.

Lo señalado en el inciso anterior, se deberá ejecutar en la forma indicada en el artículo 9°.

**Artículo 6°: Unidades Encargadas.** Constituyen Unidades Encargadas, aquellas Direcciones, Autoridades, Jefaturas, entre otras, que tendrán a su cargo procesos, actividades y acciones específicas del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, según se indica en el presente Reglamento.

**Artículo 7°: Funciones del Honorable Consejo Superior.** El Honorable Consejo Superior, como órgano colegiado de más alta jerarquía de la Universidad, tendrá las siguientes funciones y facultades al respecto:

1. Autorizar los recursos necesarios a la Dirección del Programa de Género y Equidad al momento de pronunciarse sobre el presupuesto institucional, para el cumplimiento de las acciones contempladas en el presente Modelo y en la Ley N° 21.369.
2. Ser informado respecto a la aplicación del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, de acuerdo a los reportes preparados por la Dirección del Programa de Género y Equidad y presentado por la Rectora/Rector, cuando esta última autoridad lo estime pertinente.
3. Acordar la modificación sustancial del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, a propuesta de la Rectora/Rector.

**Artículo 8°: Funciones de la Rectora/Rector.** La Rectora/Rector, como máxima autoridad unipersonal de la Universidad, tendrá las siguientes funciones al respecto:

1. Ejercer la supervisión sobre la Dirección del Programa de Género y Equidad en su calidad de Unidad Responsable, en relación con el cumplimiento del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
2. Otorgar las facultades necesarias para que la Unidad Responsable pueda cumplir con las atribuciones que le entrega el presente Modelo, de conformidad con la normativa vigente y resguardando su autonomía.
3. Aprobar, modificar o rechazar el programa de trabajo y presupuesto que cada año le proponga la Unidad Responsable.
4. Recibir y revisar los reportes que realice la Dirección del Programa de Género y Equidad e informarlo al H. Consejo Superior, si corresponde.
5. Resolver la aplicación de acciones y actividades propuestas por la Dirección del Programa de Género y Equidad.
6. Colaborar en las acciones de difusión y entrenamiento que se requieran para la implementación exitosa del presente Modelo.

7. Realizar modificaciones no sustanciales al presente Reglamento.

**Artículo 9º: Funciones de la Dirección del Programa de Género y Equidad como Unidad Responsable.** La Dirección del Programa de Género y Equidad será la Unidad Responsable de la implementación de las políticas, planes, protocolos, y reglamentos contra la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, y tendrá las siguientes funciones al respecto:

1. Requerir de la Rectora/Rector los medios, recursos y facultades necesarios para cumplir con sus funciones.
2. Realizar el diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de vivir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género al interior de la Universidad, sin perjuicio de lo expresado en este Reglamento.
3. Ejecutar las medidas evaluables contempladas en el Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dirigidas a prevenir los riesgos detectados, con la finalidad de asegurar espacios libres de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, y adoptar otras ad hoc por riesgos sobrevinientes, no expresamente contemplados en el Modelo.
4. Diseñar e implementar planes de difusión y capacitación institucional acerca del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
5. Coordinar la implementación y operación del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
6. Reportar a la Rectora/Rector acerca del funcionamiento del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, al menos, anualmente. Sin perjuicio de lo anterior y cuando las circunstancias lo ameriten, informará a la Rectora/Rector, tan pronto sea posible, cualquier contingencia relevante que, en su opinión, debe ser puesta en conocimiento de ésta.
7. Proponer a la Rectora/Rector las actualizaciones que se requieran en virtud de cambios regulatorios o de la operación de la Universidad.
8. Mantener actualizado el diagnóstico de riesgos de actividades, procesos o interacciones institucionales, en los que exista el potencial de comisión de actos que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, sin perjuicio de las facultades de Contraloría Interna.
9. Proponer a las distintas áreas de la Universidad el diseño e implementación de protocolos y procedimientos que prevengan la comisión de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

10. Evaluar periódicamente el Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, así como su conformidad con las leyes y demás regulaciones, proponiendo a la Rectora/Rector las modificaciones que se requieran.
11. Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades de implementación del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
12. Coordinarse con Contraloría Interna para los efectos de realizar revisiones de los distintos procesos de la Universidad en los cuales se detecten riesgos de actividades, procesos o interacciones institucionales, en los que exista el potencial de comisión de actos que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
13. Realizar las demás acciones que le encargue la Universidad en las materias de su competencia en tanto Unidad Responsable del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

**Artículo 10°: Funciones de las Vicerrectorías, Decanatos, Direcciones y Jefaturas.** Estas Unidades Encargadas tendrán las siguientes funciones al respecto:

1. Implementar los mecanismos específicos que se definan para ellas, en relación al Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
2. Entregar la información que le requiera la Unidad Responsable del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
3. Implementar los planes de acción generales que se requieran para mitigar los riesgos de comisión de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

**Artículo 11°: Funciones de las personas Integrantes de la Comunidad Universitaria.** Las personas funcionarias administrativas/os y académicas/os, prestadores de servicios y alumnas/os de la Universidad tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Cumplir con lo dispuesto en el Modelo de Prevención y Promoción en materia Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
2. Participar en las actividades de difusión, sensibilización, capacitación y especialización.
3. En el caso de los estudiantes, cursar los planes curriculares con contenidos en Derechos Humanos y Perspectiva de Género, Violencia de Género y Discriminación en razón de Género, que establezca la Universidad.
4. Informar a cualquier persona que haya sido afectada por una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, de la existencia de un Modelo

de Investigación, Sanción y Reparación, para efectos de que ésta, en virtud de su autonomía decida activar o no el Reglamento de dicho Modelo.

5. Informar a la Unidad Responsable, sobre cualquier actividad, proceso o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género en el interior de la Universidad.

### **Párrafo 3: Medidas Generales para Prevenir y Erradicar Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género en la Universidad**

**Artículo 12°: Diagnóstico.** Se deberá realizar un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género al interior de la Universidad.

Las actividades, procesos o interacciones institucionales deberán ser medidas en relación al riesgo de ocurrencia de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

La Universidad, implementará procesos de detección y evaluación de los riesgos de incurrir en conductas de incumplimiento, así como controles que mitigan dichos riesgos, a través de la Matriz de Riesgos confeccionada por Unidad Responsable.

La Unidad Responsable deberá definir conceptualmente las probabilidades y los impactos, debiendo difundir dicha información en la comunidad universitaria.

**Artículo 13°: Medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos.** La Universidad, tendrá la obligación de elaborar medidas tendientes a prevenir los riesgos detectados en los diagnósticos señalados en el artículo 12°, diferenciando, a qué estamento, actividad, proceso o interacción institucional sea regular o esporádica se dirigen, determinando personas responsables en cada caso.

**Artículo 14°: Sensibilización.** La Unidad Responsable deberá realizar actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género; sus causas, tipos de violencia, manifestaciones, consecuencias, consentimiento sexual, entre otros.

**Artículo 15°: Programas de capacitación y especialización.** La Unidad Responsable deberá desarrollar, de forma exclusiva o en conjunto con Unidades Encargadas, programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la Universidad, en relación con derechos humanos, Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

**Artículo 16°: Contenidos de Derechos Humanos y Perspectiva de Género, violencia de género y discriminación de género en planes curriculares.** La Unidad Responsable, en conjunto con la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, deberán coordinar y ejecutar la incorporación de contenidos de derechos humanos y perspectiva de género, violencia de género y discriminación en razón de género, en sus planes curriculares.

**Artículo 17°: Inducción a estudiantes, personal académico, administrativo y a honorarios.** La Unidad Responsable deberá incluir las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional del estudiantado, personal académico, administrativo y a honorarios de la Universidad.

#### **Párrafo 4: Componentes para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género en la Universidad**

**Artículo 18°: Generación de conocimiento en materia de género y su divulgación.** Para efectos de implementar el componente relativo a la generación de conocimiento en materia de género y su divulgación, se deberán realizar las siguientes acciones:

1. Realizar bianualmente diagnósticos de relaciones de género en la Universidad.
2. Realizar bianualmente diagnósticos que midan los riesgos de vivir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de género identificando las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género al interior de la Institución, a través de un índice de riesgos.
3. Generar mecanismos de alerta de detección de espacios físicos potenciales de ocurrencia de situaciones de violencia de género, tales como, recorridos de campus, diagnósticos territoriales, entre otras, acorde a las necesidades y/o requerimientos de la comunidad.
4. Generar conocimiento teórico-práctico en materia de la violencia de género.
5. Divulgar a la comunidad los resultados de los diagnósticos periódicos en materia de género.
6. Implementar medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos periódicos.

**Artículo 19°: Difusión.** Para efectos de implementar el componente relativo a la difusión se deberán realizar las siguientes acciones:

1. Realizar actividades de transmisión de conocimiento en materia de género, producido institucionalmente y dirigido a la sociedad.
2. Informar permanentemente a la comunidad respecto a las iniciativas y actividades del Programa de Género y Equidad.



3. Realizar actividades y campañas informativas permanentes en temáticas de género y que estén a disposición de la comunidad universitaria.
4. Dar a conocer políticas, planes, protocolos y reglamentos en materia de género en procesos de inducción que la institución realice en todos los estamentos de la comunidad.
5. Incluir las normativas en materias de género en los contratos, convenios u otros actos jurídicos para que sean de conocimiento de toda la comunidad, según lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 3509 de fecha 31 de agosto de 2022.

**Artículo 20°: Sensibilización.** Para efectos de implementar el componente relativo a la sensibilización se deberán realizar las siguientes acciones:

1. Desarrollar iniciativas de trabajo colaborativo con los distintos estamentos respecto a temáticas de promoción de relaciones igualitarias de género y de prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
2. Realizar actividades socioeducativas intrainstitucional y extrainstitucional, que favorezcan la sensibilización en temáticas de género, según las necesidades y/o requerimientos de la comunidad universitaria y la sociedad civil.

**Artículo 21°: Capacitación y Especialización.** Para efectos de implementar el componente relativo a la capacitación y especialización se deberán realizar las siguientes acciones:

1. Diseñar e implementar programas de capacitación en temáticas de género para toda la comunidad.
2. Incorporar contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en actividades curriculares regulares y/o electivas de pregrado, dependiendo de las necesidades de cada carrera.
3. Implementar programas académicos de especialización en temáticas de género.
4. Diseñar e implementar plan piloto de formación de promotoras y promotores que propicien el cambio sociocultural en torno a las relaciones igualitarias de género, así como en la prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género al interior de la institución y en la sociedad civil.

**Artículo 22°: Vinculación con redes intrauniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales.** Para efectos de implementar el componente relativo a la vinculación con redes intrauniversitarias, interuniversitarias e intersectoriales se deberán realizar las siguientes acciones:

1. Participar de las redes internas y externas atingentes a la prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género que permitan el trabajo articulado con el Programa de Género y Equidad.
2. Establecer alianzas estratégicas que nutran la intervención para la visibilización y sensibilización en temáticas de género.

3. Constituir un espacio de trabajo socioeducativo en torno a las buenas prácticas para el abordaje integral de las temáticas de género a nivel intrauniversitario e interuniversitario, desde una perspectiva de género, interseccional y comunitaria.

**Párrafo 5: Sistema de Seguimiento y Evaluación del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación en razón de Género.**

**Artículo 23°: Seguimiento y evaluación del Modelo de Prevención y Promoción en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en Razón de Género.** La Unidad Responsable estará encargada de realizar evaluación de las acciones de los componentes del Modelo de Prevención y Promoción, señaladas en los artículos 18°, 19°, 20°, 21° y 22°.

El seguimiento y evaluación de acciones deberá realizarse con posterioridad al primer año de implementación del Modelo, en forma anual o bianual, según corresponda, en virtud de la planificación estratégica de cada año, que será difundida a la comunidad universitaria oportunamente, así como también, los resultados del seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación de las acciones de los componentes del Modelo de Prevención y Promoción se hará de forma participativa y triestamental.

**Artículo 24°: Artículo transitorio.** La Unidad Responsable estará encargada de realizar la evaluación en el primer año de implementación del Modelo, de forma participativa y triestamental, considerando las siguientes acciones:

1. Aplicación del primer diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen los riesgos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género al interior de la institución.
2. Aplicación del primer diagnóstico territorial de alerta de riesgos de violencia de género en función de dos variables: recurrencia (cantidad de veces en que se menciona un posible riesgo) y prioridad (orden en las soluciones).
3. Divulgación a la comunidad los resultados de los diagnósticos.
4. Diseño e implementación gradual de medidas de promoción y prevención derivadas de los resultados de los diagnósticos.
5. Implementación de la incorporación de las normativas en materias de género (protocolos, política, procedimientos, entre otros) en los contratos, convenios u otros para que sean de conocimiento de toda la comunidad.
6. Implementación de acciones de difusión, sensibilización y capacitación programadas en el periodo según estamentos.
7. Incorporación gradual de la perspectiva de género en actividades curriculares transversales a los planes de estudio de pregrado.



## CAPÍTULO V

# Capítulo V

## Reglamento del modelo de prevención y promoción en materia de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación en razón de género

### TÍTULO I

#### Párrafo 1: Disposiciones Generales.

**Artículo 1°: *Ámbito de Aplicación.*** El presente Reglamento tiene por objetivo principal regular el procedimiento especial de denuncias, de investigaciones, de aplicación de sanciones y de reparación, que formule cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, ya sea, estudiantes, académicas, académicos, docentes, funcionarias, funcionarios y prestadores de servicios a honorarios de la Universidad Tecnológica Metropolitana, independiente del estatuto aplicable o vínculo contractual, por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

El presente Reglamento se aplicará a todos aquellos comportamientos que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, educación continua y/o posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad.

Así, la potestad de la Universidad de investigar y sancionar de conformidad con el presente Reglamento se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ella de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios o dependencias institucionales, siempre que, tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Corporación.

**Artículo 2°: Potestad disciplinaria.** La potestad disciplinaria para efectos de instruir procesos disciplinarios y sancionar conductas constitutivas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, tiene como límite, los fines y proyectos institucionales.

En caso de que la persona denunciada sea funcionaria o servidor a honorarios, la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria será el/la Jefe/a Superior de Servicio o en quien este delegue tal potestad.

Contraloría Interna podrá ordenar la instrucción del procedimiento de investigación y sanción.

En el caso de estudiantes, cuando la persona víctima y persona denunciada pertenezcan a la misma Facultad, la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria es el/la Decano/a. Por último, en caso de que la persona víctima y persona denunciada no sean de la misma Facultad, la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria es el/la Vicerrector/a Académico/a.

**Artículo 3°: De los plazos.** Los plazos señalados en el presente Reglamento serán de días hábiles administrativos, salvo disposición expresa en contrario.

**Artículo 4°: Orientación.** Toda persona de la comunidad universitaria podrá solicitar orientación preliminar sobre el proceso de denuncia ante la Oficina de Denuncias.

**Artículo 5°: Independencia de responsabilidades.** La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, no excluyen la posibilidad de aplicar a integrantes de la comunidad universitaria una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos.

Así, el inicio de la vía penal o civil no será impedimento para que, se active el presente procedimiento para investigar, sancionar, entregar acompañamiento y reparar en virtud de las disposiciones del presente Reglamento.

**Artículo 6°: Hechos constitutivos de delito.** Cuando existan hechos constitutivos de delitos, la Oficina de Denuncias deberá informar a la víctima con el fin de que esta efectúe la denuncia penal respectiva, sin perjuicio de la obligación de denuncia establecidas en la legislación vigente.

**Artículo 7°: Derivación en hechos constitutivos de acoso laboral.** Cuando se trate de hechos que puedan revestir exclusivamente carácter de acoso laboral, se deberá canalizar a través del procedimiento contra el acoso laboral, remitiendo los antecedentes a la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas.

**Artículo 8°: Marco Normativo.** El procedimiento regulado en el presente Reglamento deberá sujetarse a lo dispuesto en la Constitución Política de la República, Tratados In-

ternacionales sobre Derechos Humanos y las leyes vigentes y según lo dispuesto en el presente Reglamento.

**Artículo 9°: Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género.** Todo procedimiento disciplinario deberá llevarse a cabo con enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género, incluyéndose en sus etapas, la debida valoración de los hechos, pruebas y propuesta de sanción.

**Artículo 10°: De las licencias médicas y justificativos médicos.** La persona que esté haciendo uso de licencias médicas, no estará impedida para ser sometida a procedimiento sumarial, pero se deberá respetar en todo momento el uso del descanso.

La persona que no cuente con licencia médica en virtud de la normativa vigente, pero que esté haciendo uso de descanso por razones de salud, deberá acreditarlo con el debido justificativo médico. Lo anterior, no constituirá un impedimento para ser sometida a procedimiento sumarial, pero se deberá respetar en todo momento el uso del descanso.

En el evento que la condición de salud de la persona denunciante, denunciada o testigos, impidan realizar las gestiones indicadas, la autoridad administrativa competente o la Fiscalía de Género en caso de sumarios estudiantiles, en casos calificados, se encontrará facultada para ponderar la necesidad de prorrogar el plazo de instrucción del sumario, a efectos de realizar diligencias pendientes decretadas oportunamente que no se hubiere podido cumplir por fuerza mayor.

**Artículo 11°: Modificación al presente Reglamento.** El/la Rector/a podrá realizar modificaciones no sustanciales a este Reglamento, entendiéndose por ellas, sólo las relativas al procedimiento. En caso de dudas respecto a la naturaleza de una modificación, será el Contralor Interno quien defina el procedimiento a seguir.

**Artículo 12°: Supletoriedad.** Las disposiciones señaladas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 2004 y publicado el año 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo se aplicarán supletoriamente en todo lo no regulado por el presente reglamento.

**Artículo 13°: Sensibilización.** Se deberán adoptar medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad universitaria, de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente Reglamento, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

**Párrafo 2°: De Los Principios.**

**Artículo 14°: Observancia de los principios.** El procedimiento regulado en el presente Reglamento deberá observar con especial atención los principios que se consagran en los artículos siguientes.

**Artículo 15°: Principio de una vida libre de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.** Toda persona tiene derecho a que ninguna acción u omisión en la Universidad, basada en Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, le cause daño psicológico, físico, económico, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 16°: Principio de Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos.** El respeto, protección y promoción de los derechos humanos deberá regir en todas las etapas contempladas en este Reglamento, y el procedimiento deberá velar por resguardar el derecho que le asiste a toda persona de proteger su dignidad e intimidad, como también todos los derechos fundamentales.

**Artículo 17°: Principio de autonomía administrativa universitaria para ejercer la potestad disciplinaria.** La Universidad goza de autonomía administrativa para efectos de realizar acciones tendientes a investigar y sancionar hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

**Artículo 18°: Principio de autonomía de la voluntad de la persona afectada.** Toda persona que realice una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género deberá realizar este acto informada de manera de consentir en llevar a cabo el proceso y ser parte activa del mismo.

**Artículo 19°: Principio de protección de las víctimas.** En todas las etapas contempladas en este procedimiento, las personas intervinientes deben garantizar la debida protección a la víctima.

**Artículo 20°: Principio de prohibición de revictimización.** En todas las etapas contempladas en este procedimiento se deberán ejecutar acciones tendientes a evitar la revictimización de la persona denunciante y su exposición reiterada.

**Artículo 21°: Principio de presunción de inocencia.** Ninguna persona será considerada culpable, ni tratada como tal, en tanto las imputaciones que se dirigen en su contra no fueren efectivamente comprobadas, formándose la convicción necesaria del hecho denunciado, mediante un procedimiento disciplinario legalmente tramitado.

**Artículo 22°: Principio del debido proceso.** Todo procedimiento disciplinario deberá ser legalmente tramitado a través de una investigación racional y justa, sancionando sólo las conductas previamente tipificadas.



**Artículo 23°: Principio de igualdad.** Todas las personas tienen derecho al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones, debiendo adoptarse todas las medidas que resulten apropiadas para este fin.

**Artículo 24°: Principio de proporcionalidad.** Deberá existir una relación entre la gravedad de los hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género y la sanción aplicada, preservando el bien jurídico protegido y los fines que se buscan al imponer dicha sanción. Así, se deberá buscar que las mismas sean adecuadas, necesarias y ajustadas al propósito o fin perseguido y a la importancia del bien jurídico protegido.

**Artículo 25°: Del principio de congruencia.** Ninguna persona podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.

**Artículo 26°: Principio de Imparcialidad.** La persona designada en calidad de Fiscal y la Oficina de Denuncias, deberán mantener una visión objetiva ajustándose a la normativa legal y reglamentaria vigente. En el evento de existir cualquier elemento que afecte la debida imparcialidad de la persona del Fiscal o la Oficina de Denuncias, deberán inhabilitarse de acuerdo a lo señalado en el presente Reglamento.

Para conocer de los procesos disciplinarios sobre hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, la designación de Fiscal deberá recaer, idealmente, sobre una persona que cuente con formación en perspectiva de género.

**Artículo 27°: Principio de Celeridad.** Cada una de las diligencias o etapas que contempla este Reglamento deberán realizarse sin dilaciones injustificadas por todos y cada una de las personas que, de una u otra forma, se encuentran vinculadas al procedimiento o que en razón de sus funciones deban realizar determinadas actuaciones. Así, se deberán contemplar medidas orientadas para asegurar el desarrollo de la investigación y de sus fines, debiéndose proceder a la activación de los procedimientos de manera oportuna, como también, el acompañamiento a la persona afectada si así lo requiere.

**Artículo 28°: Principio de Universalidad.** Toda persona que tenga la calidad de integrante de la comunidad universitaria tiene la posibilidad de denunciar hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, que atenten a su dignidad u otro derecho fundamental.

**Artículo 29°: Principio de Responsabilidad.** La denuncia debe ser realizada con seriedad y veracidad de los hechos expuestos, utilizando las vías formales dispuestas para esos efectos. La denuncia basada en argumentos, evidencias u otros que sean comprobadamente falsos, será objeto de un procedimiento disciplinario en contra de la o las personas que la hayan formalizado. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que correspondiere.



**Artículo 30°: Principio de Confidencialidad y reserva del expediente.** El procedimiento es secreto hasta la etapa de formulación de cargos, oportunidad que dejará de serlo para la persona inculpada, su abogado que asumiere su defensa y para las personas indicadas en el artículo 49° de la Ley N° 21.094. El secreto sumarial tendrá como excepción los requerimientos judiciales, del Ministerio Público o un mandato legal, según sea el caso.

La reserva del expediente tendrá por objeto resguardar la honra de las personas denunciantes, denunciadas y testigos. Además, propenderá a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y al debido proceso.

Las personas intervinientes en el proceso disciplinario deberán dar íntegro cumplimiento al presente principio.

**Artículo 31°: Principio de Garantía de acceso a la investigación y expediente por parte de las personas denunciantes y denunciadas.** Las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la Fiscalía de Género respecto del estado de la investigación, sin que lo anterior implique una contravención al secreto sumarial.

Las personas denunciantes y denunciados, desde la formulación de cargos tendrán derecho a acceder a la información contenida en el expediente. Así, desde la formulación de cargos, tendrán derecho a ser notificadas de los actos administrativos, aportar pruebas o antecedentes al proceso, a conocer el estado del procedimiento disciplinario, a realizar alegaciones o descargos desde la formulación de cargos e interponer recursos.

Con todo, se deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley N° 19.628, resguardando que no se afecte el derecho de las personas denunciantes ni el derecho a defensa.

**Artículo 32°: Principio de Derecho a la protección a la vida privada, intimidad y honra.**

Las personas denunciantes y denunciadas, así como las demás personas intervinientes o quienes hayan sido citados/as a declarar en calidad de testigos, deberán abstenerse de difundir por cualquier medio, hechos que sean materia de investigación.

### **Párrafo 3°: Definiciones**

**Artículo 33°: Violencia de Género.** Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños físicos, sexuales o psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Cuando existan hechos constitutivos de delitos sexuales, la vía disciplinaria se activará por hechos de violencia de género

**Artículo 34°: Acoso Sexual.** 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.

**Artículo 35°: Discriminación en razón de género.** Se entenderá como tal, toda distinción, exclusión o restricción, efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de la República, los tratados internacionales ratificados por Chile, y en las leyes sobre la materia, cuando se funde total o parcialmente en el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona.

## TITULO II.

De las Personas Intervinientes

### Párrafo 1°: De la Oficina de Denuncias

**Artículo 36°: Definición.** La Oficina de Denuncias está compuesta por una o más personas profesionales perteneciente al Programa de Género y Equidad independiente de la forma en que esta unidad se denomine en la orgánica institucional, que poseerán las competencias para recepcionar las denuncias y dar curso progresivo al procedimiento, cuando sea pertinente por eventuales hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de género.

**Artículo 37°: De las inhabilidades de la Oficina de Denuncias.** Las personas pertenecientes a Oficina de Denuncias se deberán inhabilitar en los casos que exista:

1. Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive;
2. De amistad o enemistad entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género;
3. De jerarquía entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
4. Tener un interés directo o indirecto en el asunto sometido a su conocimiento.

5. Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.

El o la profesional de la Oficina de Denuncias deberá inhabilitarse de oficio, y si no lo hiciera, tal inhabilidad deberá ser declarada por Contraloría Interna, ya sea de oficio o a petición de cualquiera de las personas involucradas. En estos casos, las denuncias deben ser recepcionadas y atendidas por otro/a profesional de esta Oficina en caso de que existiese u otro personal con las competencias requeridas para el abordaje de estas materias.

**Artículo 38º: Funciones.** La Oficina de Denuncia tendrá las siguientes funciones:

- 1) Recepcionar todos los formularios donde conste denuncia de hechos que pueden constituir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.
- 2) Realizar una entrevista de primera acogida con la persona denunciante con el objeto de recabar los antecedentes preliminares.
- 3) Constatar el cumplimiento de los requisitos formales de la denuncia señalados en el artículo 51º.
- 4) Elaborar un informe breve el que deberá contener:
  - a. La asignación de un número de denuncia.
  - b. Declarar expresamente el cumplimiento de requisitos formales.
  - c. Identificar a la persona denunciante y persona denunciada.
  - d. Consignar un relato breve de los hechos denunciados señalando a qué materia corresponde de las reguladas en el presente Reglamento, sin calificar los hechos.
  - e. Solicitar medidas de protección para la presunta víctima o afectada, según se requiera.
  - f. Adjuntar los medios probatorios que la parte denunciante haya acompañado.
  - g. Adjuntar el Formulario de Denuncia.
- 5) Llevar registro de las denuncias.
- 6) Informar a cualquier integrante de la comunidad universitaria, que acuda a consultar respecto de situaciones que constituyan las materias descritas y su procedimiento respectivo.
- 7) En caso de que existan dudas de la calidad de estudiante o de funcionario/a, la Oficina de Denuncias deberá oficiar de forma oportuna a la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas o Dirección General de Docencia, quienes deberán evacuar respuesta en el plazo máximo de 1 día hábil.
- 8) Luego de recibir el Formulario de Denuncia, la Oficina de Denuncias remitirá los antecedentes a la autoridad respectiva que ostenta la potestad disciplinaria en un plazo de 2 días hábiles administrativos.

La Oficina de Denuncia, para efectos de sus actuaciones deberá obrar con especialmente consideración al principio de celeridad.

Del mismo modo, la Oficina de Denuncias no podrá realizar acciones investigativas ni calificar los hechos que conozca a propósito del ejercicio de las funciones que no le son propias.

**Artículo 39°: *Recepción de la denuncia.*** La persona que ostenta la potestad disciplinaria, al momento de recibir la denuncia y sus antecedentes, remitidos por parte de la Oficina de Denuncias, podrá instruir procedimiento disciplinario designando para tales efectos a la persona que tendrá la calidad de Fiscal de Género. En caso contrario, deberá informar a la Oficina de Denuncias la desestimación de instruir un proceso disciplinario para que esta se contacte con la persona afectada y recurra conforme estime pertinente.

#### **Párrafo 2°: De la Fiscalía de Género.**

**Artículo 40°: *Fiscalía de Género.*** La Fiscalía de Género será una unidad independiente y con competencia especial para investigar y proponer sanciones respecto de las conductas que constituyan Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

**Artículo 41°: *Fiscal de Género.*** La Fiscalía de Género deberá contar con persona funcionaria de la Universidad, profesional con competencias especiales para realizar la investigación y proponer sanciones en los procedimientos disciplinarios administrativos y estudiantiles, según corresponda, en materias asociadas a Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

**Artículo 42°: *Persona Actuarial.*** La Fiscalía de Género deberá contar con una persona funcionaria de la Universidad para oficiar de actuarial, quien tendrá la calidad de Ministro/a de fe, y certificará todas las actuaciones del sumario.

**Artículo 43°: *Inhabilidades o implicancias.*** La persona que tenga la calidad de Fiscal se deberá inhabilitar o implicar en los casos en que exista:

- 1) Una relación de parentesco, entendiéndose que la hay cuando se tiene la calidad de cónyuge, hijos/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive;
- 2) De amistad o enemistad entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género;
- 3) De jerarquía entre el/la profesional y alguna de las personas involucradas en una denuncia por Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

- 4) Tener un interés en el asunto sometido a su conocimiento.
- 5) Cualquier otra circunstancia que pudiere afectar la debida imparcialidad, de conformidad con las leyes.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que para un proceso en particular la persona Fiscal se encuentre inhabilitada o medie cualquier otra causa que le impida asumir su función, se designará un reemplazante que asumirá la función de Fiscal según las reglas generales aplicables al caso concreto. Con todo, se propenderá a que la persona sobre quien recaiga dicha función cuente con perspectiva de género.

**Artículo 44°: Inhabilidad de persona actuaria.** Las causales de inhabilidad o implicancia también serán aplicables a la persona que oficia de actuaria.

**Artículo 45°: Funciones de la persona que ostente la calidad de Fiscal de Género.** La persona Fiscal de Género tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1) Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales, en los expedientes correspondientes de conformidad con los instrumentos establecidos para tales efectos.
- 2) Este tendrá amplias facultades para realizar la investigación y llevará a cabo todas las etapas del procedimiento especial de investigación en el marco de sumarios administrativos o estudiantiles, según corresponda, dispuestos formalmente por la autoridad competente para estos efectos, de hechos que puedan constituir Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, conforme a los principios establecidos en este Reglamento.

Las etapas y actuaciones serán, a lo menos, las siguientes:

- a) Constituir fiscalía dentro de 2 días hábiles siguientes a la fecha de la designación, atendido el principio de celeridad.
- b) Nombrar a la persona funcionaria en calidad de actuaria/a.
- c) Iniciar la etapa investigativa disponiendo la realización de todas las diligencias necesarias útiles y pertinentes del caso.
- d) Decretar el término de la etapa indagatoria disponiendo de ser procedente el inicio de la etapa acusatoria y de defensa, por medio de la formulación de cargos, o decretar el sobreseimiento y absolución según corresponda.
- e) En caso de formulación de cargos, deberá pronunciarse respecto del término probatorio especial si lo hubiere.
- f) Estudiar los antecedentes para definir el término de la etapa acusatoria y de defensa.
- g) Disponer de ser oportuno, el paso a la etapa resolutoria, confeccionando la vista

fiscal con todos los antecedentes respectivos para resolver, esto es, la individualización de las partes, la relación de los hechos investigados, la comprobación o desestimación de los mismos, participación, circunstancias modificatorias de responsabilidad disciplinaria, propuesta de sanción o de absolución según corresponda y todos aquellos antecedentes pertinentes y atinentes a la materia.

- 3) Durante el desarrollo del procedimiento de investigación, informar de manera oportuna el estado del proceso a las personas denunciantes y denunciadas, en virtud del principio de garantía de acceso a la investigación y expediente, cuando fuese solicitado.
- 4) Decretar las medidas de protección para garantizar el amparo de las personas denunciantes de las conductas contempladas en el presente Reglamento, en virtud del principio de protección a la víctima y prohibición de revictimización.
- 5) Informar a las autoridades correspondientes la aplicación de medidas de protección.
- 6) Emitido el dictamen o vista fiscal, la persona designada Fiscal debe hacer entrega del expediente sumarial a la autoridad que ordenó instruir el procedimiento disciplinario.
- 7) Además, las que correspondan al ejercicio de su función, de acuerdo a la reglamentación interna y normativa general.

**Artículo 46°: Facultades de la persona que tenga la calidad de Fiscal de Género.** La Fiscal de Género tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas integrantes de la comunidad universitaria estarán obligadas a prestar la colaboración que se les solicite.

**Artículo 47°: Funciones de la persona que ostente la calidad de actuario.** Son funciones de la persona actuario, las siguientes:

- 1) Dar estricto y cumplimiento a las diligencias y actuaciones requeridas por el/la Fiscal con estricto cumplimiento del principio de celeridad.
- 2) Llevar registro de cada una de las actuaciones fiscales en orden cronológico.
- 3) Digitalizar y foliar el expediente con número y ordenarlo cronológicamente.
- 4) Transcribir las declaraciones de las personas que comparezcan a audiencias, debiendo dejar constancia de ello en el acta respectiva.
- 5) Notificar los oficios y resoluciones fiscales de forma oportuna en la medida que sea pertinente, especialmente, las que formulan cargos, que prorrogan plazos de descargos y que acceden a término probatorio. Además, notificar las citaciones e informar a las personas correspondientes las medidas preventivas y provisorias oportunamente.
- 6) Apoyar las labores administrativas de el/la Fiscal.
- 7) Además, las que correspondan al ejercicio de su función.

### **TÍTULO III Normas aplicables al Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género**

#### **Párrafo 1°: De la Denuncia.**

**Artículo 48°: *Del Formulario.*** Existirá un formulario de denuncia a disposición de toda la comunidad universitaria en formato electrónico, además de un formato físico en la Oficina de Denuncias.

**Artículo 49°: *Estructura del formulario.*** El Formulario deberá contener lo siguiente:

1. Identificación de la persona denunciante:
  - 1.1. Nombre.
  - 1.2. Cédula nacional de Identidad.
  - 1.3. Carrera que cursa/Unidad en la que desempeña sus funciones.
  - 1.4. Número de Teléfono.
  - 1.5. Domicilio.
  - 1.6. Dirección de correo electrónico.
2. Identificación de la persona denunciada.
3. Hechos denunciados.
4. Clasificación de los hechos denunciados:
  1. Violencia de Género.
  2. Acoso Sexual.
  3. Discriminación Arbitraria en razón de género.
5. Hacer referencia a medios de respaldos si los tuviere.
6. Dirección de correo electrónico donde desea ser notificado.
7. Consentimiento informado: en el que la persona denunciante conoce y acepta los principios que rigen el presente Reglamento.
8. La indicación expresa de las consecuencias en caso de que se determine que la denuncia es falsa o manifiestamente infundada.
9. Voluntad relativa a la apertura de proceso de acompañamiento y reparación.

**Artículo 50°: *Legitimación activa.*** La denuncia sólo podrá ser presentada por la persona afectada o su mandatario.

**Artículo 51°: *Requisitos.*** Toda denuncia deberá reunir a lo menos los siguientes requisitos:

- 1) Efectuarse por escrito, de manera presencial o por algún medio electrónico que permita corroborar la identidad de la persona compareciente.
- 2) Señalar todos los antecedentes solicitados en el Formulario de Denuncias.

**Artículo 52°: Del registro.** Cada denuncia tendrá asignado un número de rol y la Oficina de Denuncias dejará registro de aquel en instrumento destinado para tales efectos. Asimismo, deberá entregar certificado de recepción de denuncia a la persona denunciante.

**Artículo 53°: Deber de informar a la víctima.** Toda persona integrante de la comunidad universitaria que por cualquier vía sea informada por una persona afectada por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón del género, deberá informar a la persona afectada la existencia del presente Reglamento.

**Artículo 54°: Denuncia Colectiva.** En caso de que varias personas estén afectadas por una misma situación constitutiva de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, podrán activar el presente Reglamento institucional en conjunto, debiendo cumplir con los requisitos formales.

**Artículo 55°: Denuncia Falsa.** En caso de que, una persona interponga una denuncia afirmando ser víctima de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad, especialmente aquellas que puedan perjudicar la honra, su dignidad o estabilidad laboral, será investigada y sancionada conforme a la normativa vigente por contravenir especialmente el principio de responsabilidad y de probidad administrativa.

**Artículo 56°: Primeras actuaciones.** Una vez recibida una denuncia, la Oficina de Denuncias deberá constatar el cumplimiento de los requisitos formales de esta.

**Artículo 57°: Informe de la Oficina de Denuncias.** Una vez recibida la denuncia, la Oficina de Denuncias deberá emitir un informe breve, en el cual se deberá indicar el cumplimiento o no de los requisitos de la denuncia y que los hechos denunciados sean eventualmente constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

Lo anterior, se informará a la persona denunciante.

**Artículo 58°: No inicio de la vía disciplinaria.** En caso de que no se inicie la vía disciplinaria, por el incumplimiento de los requisitos formales de la Denuncia o por voluntad de la parte afectada, la Oficina de Denuncias podrá sugerir a esta persona la derivación para acompañamiento psicosocial.

**Artículo 59°: Del curso de la denuncia.** Una vez que la Oficina de Denuncia ha constatado el cumplimiento de los requisitos formales de la denuncia deberá remitir los antecedentes a la autoridad que corresponda, para que, con el mérito de los antecedentes, esta pon-



dere la necesidad de instrucción de un proceso disciplinario ya sea sumario estudiantil o sumario administrativo, según corresponda.

**Artículo 60°: Mayores antecedentes.** La autoridad que ostente la potestad de disponer la instrucción del procedimiento disciplinario podrá devolver los antecedentes a la Oficina de Denuncias, si a su juicio, requiere mayores antecedentes para instruir el proceso respectivo.

**Artículo 61°: Plazo de la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria.** Una vez recibido los antecedentes, la autoridad tendrá un plazo de 10 días hábiles administrativos, para efectos de cursar el acto administrativo y que se efectúe la notificación a la persona Fiscal de Género, o para determinar que no procede activar la vía disciplinaria.

**Artículo 62°: Reserva de los antecedentes.** La autoridad respectiva deberá cautelar que los antecedentes que remita la Oficina de Denuncias se mantengan reservados hasta la entrega formal de los mismos, a la persona funcionaria que sea designada como Fiscal de Género.

#### **Párrafo 2°: De las Notificaciones y Comparecencia**

**Artículo 63°: Tipos de notificaciones generales.** Las notificaciones deberán hacerse por los siguientes medios:

1. Correo electrónico institucional:

- a) Las personas denunciantes serán notificadas por este medio y deberán indicar su correo electrónico institucional en el formulario de denuncia o en su primera comparecencia fiscal.
- b) Se notificará en su primera citación por esta misma vía a la persona denunciada y testigos, debiendo informársele en su primera comparecencia fiscal que, en lo sucesivo este será el medio de notificación preferente.

2. De manera alternativa o supletoria, o bien cuando la persona denunciada o denunciante no comparece, habiendo sido citada por correo electrónico institucional, se podrá notificar en el Correo electrónico asociado a Clave Única del Servicio de Registro Civil e Identificación, entendiéndose por ello, el domicilio digital único, según lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley N° 19.880.

**Artículo 64°: Formas de notificaciones excepcionales.** Cuando no conste el correo electrónico institucional o el asociado a Clave Única, las notificaciones de forma excepcional podrán realizarse por los siguientes medios:

1. Notificaciones personales, en el domicilio laboral o personal registrado en la Institución. Las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán mantener actualizado su domicilio personal en la Institución.

2. Notificación por carta certificada, siempre y cuando no se haya logrado la notificación por otras vías.

3. Notificación por aviso en el Diario Oficial o algún diario de circulación nacional: si la persona no ha podido ser notificada por los medios anteriormente mencionados, se procederá de forma única a la notificación por este medio, debiendo dejar constancia de dicha situación en el expediente.

**Artículo 65°: Forma de notificación de la persona denunciante.** La persona denunciante será notificada vía correo electrónico en todos los actos del procedimiento, mediante dicha vía, sin necesidad de confirmación de recepción.

**Artículo 66°: Forma de notificación de la persona denunciada y testigos.** La primera citación para declarar sea en calidad de persona denunciada o testigo, deberá realizarse a través del correo electrónico institucional y/o correo asociado a la Clave Única, con un plazo mínimo de tres días hábiles administrativos antes de la fecha de comparecencia.

En caso de incomparecencia de la persona denunciada o testigos, la audiencia se entenderá frustrada y se deberá citar a una nueva audiencia si así lo estima la persona Fiscal, la que deberá ser notificada por medio excepcional de notificación personal en el domicilio laboral o personal registrado en el formulario de denuncias y/o en la Institución, con un plazo mínimo de tres días hábiles administrativos antes de la fecha de comparecencia.

**Artículo 67°: Notificaciones de actos administrativos.** Los actos administrativos deberán notificarse de la siguiente manera:

- 1) El acto administrativo que dispone el inicio del proceso disciplinario deberá ser notificado a la persona denunciante mediante el medio señalado en el Formulario de Denuncias.
- 2) Los actos administrativos posteriores a la formulación de cargos deberán ser notificados al correo electrónico de las personas denunciante, inculpada y personas intervinientes.
- 3) El acto administrativo que dispone la absolución de la persona inculpada y sobreseimiento del proceso disciplinario deberá ser notificado al correo electrónico de las personas denunciante, inculpada y personas intervinientes.
- 4) El acto administrativo que aplica medidas disciplinarias y/o que se pronuncia sobre recursos se deberán notificar a las personas denunciante e inculpada al correo electrónico. De no ser posible por cualquier causa, deberá procederse a las formas excepcionales de notificación del artículo 64°.

**Artículo 68°: Notificaciones de actuaciones o resoluciones fiscales.** Las actuaciones y resoluciones fiscales deberán notificarse de la siguiente manera:

- 1) La formulación de cargos deberá notificarse por la persona Fiscal a la persona inculpada al correo electrónico. De no ser posible por cualquier causa, deberá procederse a las formas excepcionales de notificación del artículo 64°.

2) La resolución fiscal que dispone una medida de protección deberá notificarse por la persona Fiscal a la persona denunciada, a su jefatura directa, y a quien haya ordenado instruir el sumario administrativo o estudiantil, a sus respectivos correos electrónicos.

3) El resto de las resoluciones fiscales deberán notificarse desde la formulación de cargos por parte de la Fiscalía de Género, a la persona denunciante y denunciada a sus correos electrónicos.

**Artículo 69°: De la Primera comparecencia.** En la primera comparecencia fiscal, las personas denunciante, denunciada y sus testigos deberán dejar a disposición de la Fiscalía su correo electrónico para efectos de las notificaciones del procedimiento.

**Artículo 70°: Formas de comparecencia.** La comparecencia podrá realizarse preferentemente mediante medios electrónicos. Solo de manera excepcional la Fiscal podrá autorizar la comparecencia personal. En todos los casos se deberá acreditar la identidad mediante exhibición de cédula de identidad u otro instrumento público que haga fe de la identidad de la persona compareciente.

### **Párrafo 3°: De las Medidas de Protección**

**Artículo 71°: Medidas de Protección.** En el curso de un sumario administrativo o estudiantil, la persona designada Fiscal podrá aplicar medidas de protección dirigidas a resguardar a las víctimas y a minimizar los impactos de hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, durante la investigación.

Estas medidas deberán considerar el orden operacional, académico y administrativo de la Universidad.

**Artículo 72°: Tipos de medidas de protección aplicables a personas funcionarias y personal a honorario.** En atención a la naturaleza de los hechos, la persona Fiscal podrá disponer una o más de las siguientes medidas de protección:

1. Acompañamiento psicosocial, por parte de la Oficina de Acompañamiento y Reparación
2. Derivación asistida a otros Servicios de la Red del Estado, según se requiera, para el apoyo jurídico.
3. Prohibición de contacto físico de la persona denunciada.
4. Prohibición de contacto de la persona denunciada a través de medios remotos, tales como, correo electrónico, mensajería digital, redes sociales, entre otras.
5. Adecuaciones laborales para la persona denunciante, tales como trabajo remoto, cambio de dependencia o espacio de trabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita,
6. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertas funciones de la persona denunciada, sólo en caso de que sea funcionaria.

7. Suspensión de las funciones de la persona denunciada, sólo en caso de que sea funcionaria.
8. Todas aquellas medidas idóneas dirigidas a proteger a las personas denunciantes o aquellas que presten testimonios, con el objeto de evitar su exposición reiterada y su revictimización.

**Artículo 73°: Tipos de medidas de protección aplicables a estudiantes.** En atención a la naturaleza de los hechos, la persona designada Fiscal, podrán disponer una o más de las siguientes medidas de protección:

1. Acompañamiento psicosocial, por parte de la Oficina de Acompañamiento y Reparación
2. Derivación asistida a otros Servicios de la Red del Estado, según se requiera, para el apoyo jurídico.
3. Prohibición de contacto físico de la persona denunciada.
4. Prohibición de contacto de la persona denunciada a través de medios remotos, tales como, correo electrónico, mensajería digital, redes sociales, entre otras.
5. Adecuaciones y facilidades académicas para la persona denunciante, tales como cambio de sección, otorgamiento de plazo extraordinario para entrega de trabajos y/o evaluaciones, modificación de modalidad de evaluaciones, justificación de inasistencias que tengan por motivación la situación vivida.
6. Inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertas funciones de la persona denunciada, entre las que se podrán encontrar entre otras, ser tutor o tutora o ayudante de alguna cátedra.
9. Suspensión de la persona denunciada
10. Todas aquellas medidas idóneas dirigidas a proteger a las personas denunciantes o aquellas que presten testimonios, con el objeto de evitar su exposición reiterada y su revictimización.

**Artículo 74°: De la suspensión de la persona denunciada.** La suspensión de la persona denunciada surtirá efecto desde que sea notificada y cesará al evacuarse la Vista Fiscal, salvo que, la persona Fiscal proponga en su Vista Fiscal la sanción de expulsión o destitución, según corresponda, y decrete la mantención de la suspensión preventiva mientras queda afinado el proceso sumarial.

Estas medidas, cesarán automáticamente si existiere acto administrativo que absuelva a la persona denunciada o le aplicase una medida disciplinaria distinta de la expulsión o destitución, según sea el vínculo contractual de la persona sancionada.

Asimismo, en caso de que se decrete la suspensión como una sanción, el tiempo que la persona denunciada se ha encontrado con suspensión preventiva, deberá abonarse al plazo de la sanción.

**Artículo 75°: Efectos de la suspensión de las funciones para personas funcionarias.**

Cuando se aplique la medida de suspensión preventiva, la persona denunciada quedará privada del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente solamente si fuere absuelta

**Párrafo 4°: De las Atenuantes y Agravantes**

**Artículo 76°: Atenuantes y agravantes.** Existirán circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria que podrán agravar o atenuar las sanciones.

Estas deberán estar probadas en la investigación de que se trate, de conformidad con el principio de proporcionalidad.

**Artículo 77°: Aplicación de medidas disciplinarias.** Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

**Artículo 78°: Aplicación de atenuantes y agravantes.** Las atenuantes y agravantes deberán aplicarse a través de una compensación racional de las mismas y atendiendo a la naturaleza del vínculo contractual con la persona inculpada.

**Artículo 79°: Atenuantes.** Son circunstancias atenuantes las siguientes:

- 1) Irreprochable conducta anterior
- 2) Colaboración sustancial en la investigación.
- 3) Reparación con celo del mal causado y sometimiento a un proceso de acompañamiento psicosocial.
- 4) La aceptación de responsabilidad, reconocimiento del daño causado, entrega de disculpas escritas públicas y/o privadas.

**Artículo 80°: Irreprochable conducta anterior.** En el caso de personas funcionarias, se verifica revisando la hoja de vida funcionaria de las personas inculpadas, su registro de sanciones disciplinarias y de anotaciones de mérito o demérito.

En el caso de servidores a honorarios, se revisarán los registros que pudiese tener la Dirección de Desarrollo y Gestión de Personas, si existiesen.

En el caso de estudiantes, se verifica revisando la hoja de vida estudiantil y su registro de sanciones disciplinarias.

**Artículo 81°: Colaboración sustancial en la investigación.** Se podrá reconocer a aquellas personas inculpadas que, al prestar declaración, expliquen con claridad su participación en los hechos.

**Artículo 82º: Agravantes.** Son circunstancias agravantes las siguientes:

1. Realizar la conducta constitutiva de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, con alevosía, ensañamiento y/o premeditación.
2. Reincidencia, cuando existan sanciones firmes y ejecutoriadas.
3. Cuando se produce un efectivo daño de la imagen institucional.
4. Aumentar deliberadamente el mal de la conducta provocando otros males innecesarios.
5. Abusar de la superioridad del cargo o función que ostenta
6. Realizar la conducta utilizando el cargo o función que ostenta para favorecer su impunidad.
7. Cometer la conducta con abuso de confianza respecto de la víctima.
8. Realizar la conducta en el lugar en que se halle ejerciendo sus funciones o estudios.
9. Realizar la conducta con ofensa o desprecio del respeto por la dignidad de la persona denunciante, resultando un acto humillante.
10. Realizar la conducta obrando en grupo.
11. Realizar la conducta hacia dos o más personas.
12. Realizar actos intimidatorios durante el procedimiento respecto de la persona denunciante o sus testigos, sin perjuicio que éstos puedan ser sancionados como una conducta autónoma.
13. Cometer la conducta contra la mujer por el hecho de ser mujer y como acto de superioridad. Con todo se deberá dar integro respecto al 83º

**Artículo 83º: Excepción de la agravante de género.** No podrá aplicarse la agravante del numeral 13º del artículo precedente, cuando ésta se encuentre subsumida en la descripción del hecho que se sanciona o en su especial forma de comisión.

#### **Párrafo 5º: De las Sanciones**

**Artículo 84º: Principios específicos.** En la aplicación de las sanciones se deberá dar estricto cumplimiento al principio de proporcionalidad, contradictoriedad e impugnabilidad.

**Artículo 85º: Sanciones.** Las sanciones asociadas a las conductas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos acreditados, así como a la determinación de las circunstancias modificatorias de la responsabilidad disciplinaria de quienes cometan estos actos.

**Artículo 86º: Independencia de la responsabilidad.** La responsabilidad administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios,

la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar una sanción disciplinaria de carácter administrativa en razón de los mismos hechos.

Si se le sancionare con la medida de destitución o expulsión, según corresponda, como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito y en el proceso penal hubiere sido absuelto o sobreseído definitivamente por no constituir delito los hechos denunciados, la persona deberá ser reincorporada a la institución, salvo que, la sanción aplicada se haya fundado en un cargo diverso.

En los demás casos de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, la persona sancionada podrá pedir la reapertura del sumario y, si en éste también se le absolviera, procederá la reincorporación en los términos antes señalados.

En el caso de personas funcionarias, si no fuese posible llevar a la práctica la reincorporación en el plazo de seis meses, contado desde la absolución administrativa, la persona sancionada tendrá derecho a exigir, como única indemnización por los daños y perjuicios que la medida disciplinaria le hubiere irrogado, el pago de la remuneración que le habría correspondido percibir en su cargo durante el tiempo que hubiere permanecido alejado de la Administración, hasta un máximo de seis meses. La suma que corresponda se deberá pagar en un solo acto y reajustada conforme a la variación del índice de precios al consumidor, desde la fecha de cese de funciones hasta el mes anterior al de pago efectivo.

**Artículo 87°: Sanciones aplicables a personas funcionarias.** Atendida la gravedad de los hechos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

1. Destitución.
2. Término del nombramiento o designación
3. La suspensión del empleo y/o la inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertas y funciones, desde treinta días hasta seis meses.
4. Multa.
5. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios internos y pérdida de patrocinio de la Universidad.
6. La pérdida de distinciones honoríficas.
7. Censura.

**Artículo 88°: La destitución.** La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de una persona funcionaria, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo.

**Artículo 89°: Término del nombramiento o designación.** Se podrá término al acto administrativo que efectúe un nombramiento o designe un cargo o función.

**Artículo 90°: La suspensión del empleo y/o la inhabilitación temporal.** La suspensión y/o la inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida funcionaria mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

**Artículo 91°: La multa.** La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. La persona funcionaria en todo caso mantendrá su obligación de servir en el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida de la persona funcionaria de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

**Artículo 92°: La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios internos y pérdida de patrocinio de la Universidad.** Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder a financiamientos extraordinarios internos ni tampoco podrán ser patrocinadas por la Universidad para efectos de acceder a fondos externos. Dicha sanción tendrá un plazo que variará desde treinta días hasta seis meses.

**Artículo 93°: La pérdida de distinciones honoríficas.** Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder o perderán la condecoración como Profesores/as Eméritos; Honoris Causa y su Medalla Doctoral; Medalla Rectoral que haya sido conferido a personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan realizado acciones y servicios en favor de la Universidad; Diploma de Honor; entre otras distinciones.

**Artículo 94°: La censura.** La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace a la persona sancionada, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.



**Artículo 95°: Sanciones aplicables a servidores a honorarios.** En caso de incumplimiento de las obligaciones dispuestos en el presente Reglamento al personal a honorarios se le podrá aplicar las siguientes sanciones:

1. Destitución cuando se vulnere gravemente el principio de probidad administrativa
2. Término anticipado del Convenio a Honorarios.
3. Multa.

**Artículo 96°: La Destitución aplicable a servidores a honorarios.** La destitución por hechos que vulnere gravemente el principio de probidad administrativa es la decisión de la autoridad facultada para suscribir convenios de honorarios de poner término a los servicios, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo.

**Artículo 97°: Término anticipado del Convenio a Honorarios.** En el caso del término anticipado del convenio a honorarios, la persona sancionada por esta causal no podrá ser nuevamente contratada por la Institución por los cinco años siguientes al término del convenio.

**Artículo 98°: La multa.** La multa consiste en la privación de un porcentaje de la suma alzada respectiva, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta.

En caso de que el convenio no sea a suma alzada, la sanción estipulará un plazo máximo de tres meses en donde se harán los descuentos respectivos.

La persona sancionada en todo caso deberá dar cabal cumplimiento a los servicios estipulados en el Convenio.

**Artículo 99°: Sanciones aplicables a estudiantes.** Atendida la gravedad de los hechos, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

1. Expulsión.
2. Cancelación de la Matrícula.
3. La suspensión temporal.
4. La imposibilidad de acceder a pasantías o ser representante de la Universidad
5. La pérdida de distinciones honoríficas.
6. Amonestación.

**Artículo 100°: La expulsión.** La expulsión es la eliminación de la persona estudiante de su carrera resultando la pérdida definitiva de la condición de estudiante de programas, cursos, diplomados, magíster o doctorado en la Universidad, quedando esta persona inhabilitada por cinco años para ingresar nuevamente a la Universidad.

**Artículo 101°: La cancelación de la matrícula.** Implica la cancelación de la matrícula vigente, conllevando a la eliminación de los programas académicos cursados en virtud de esa matrícula. Esta sanción inhabilitará a la persona sancionada para reincorporarse a la Universidad por el plazo de dos años consecutivos o cuatro semestres académicos.

Por el periodo que dure la inhabilidad producto de la cancelación de la matrícula, la persona sancionada no podrá postular a ninguna otra carrera, curso, diplomado, magíster o doctorado que imparta la Universidad.

**Artículo 102°: La suspensión temporal.** La suspensión temporal consiste en la separación de la persona estudiante de toda actividad en la Universidad, por un período que podrá fluctuar entre 30 días a un año o dos semestres académicos.

La resolución que aplique esta medida deberá indicar el periodo académico que contemple.

**Artículo 103°: La imposibilidad de acceder a pasantías o ser representante de la Universidad.** Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder a pasantías ni representar a la Universidad por un plazo que variará desde treinta días hasta seis meses.

**Artículo 104°: La pérdida de distinciones honoríficas.** Las personas sancionadas por hechos constitutivos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género no podrán acceder o perderán la condecoración y otras distinciones como estudiantes destacados/as.

**Artículo 105°: La amonestación.** Consiste en la reprección formal que puede ser:

- 1) Verbal, que consiste en la reprección privada que se hace personalmente a la persona estudiante sancionada, a través de la autoridad que dispuso el procedimiento disciplinario.
- 2) Por escrito, consiste en la reprección por escrito que se hace a la persona estudiante sancionada a través de la autoridad que dispuso el procedimiento disciplinario.

#### **Párrafo 6°: De los Recursos**

**Artículo 106°: Recurso aplicable a sumarios administrativos.** En contra de la resolución que ordene el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición. Este recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días hábiles administrativos, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días hábiles administrativos siguientes.

La resolución que acoja el recurso podrá modificar, reemplazar o dejar sin efecto el acto impugnado. Así, acogida la reposición o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se dictará la resolución correspondiente en el plazo de cinco días hábiles administrativos.

El recurso de reposición agotará la vía administrativa en la Institución.

**Artículo 107°: Recursos aplicables a sumarios estudiantiles.** En contra de la resolución que ordene el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

- 1) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado.
- 2) De apelación ante el Consejo Superior de la Universidad, cuando la sanción impuesta sea la cancelación de matrícula o la expulsión.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la decisión respectiva. Si transcurrido este plazo, la persona estudiante sancionada no ha interpuesto recurso alguno, el o la Vicerrector/a Académico/a o el/la Decano/a, dictarán el acto administrativo correspondiente que será sometido al trámite de control de legalidad por la Contraloría Interna de la Universidad.

El recurso de reposición deberá ser fallado dentro de 5 días hábiles administrativos contados desde que sea interpuesto.

El recurso de apelación deberá interponerse ante la autoridad que haya aplicado la medida disciplinaria de cancelación de matrícula o expulsión, la que deberá remitir dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos junto con el expediente sumarial al Secretario General del Consejo Superior de la Universidad.

El recurso de apelación será resuelto por el Consejo Superior dentro del plazo de 20 días hábiles administrativos contados desde su interposición.

Si el Consejo Superior declara inadmisibles los recursos, devolverá el sumario a la autoridad que hubiere dictado el fallo de primera instancia para su cumplimiento.

Si el Consejo Superior declara admisible el recurso, procederá al examen de los antecedentes sumariales y como resultado de ello podrá confirmar o revocar el acto administrativo apelado. En este caso podrá aplicar cualquiera de las otras medidas disciplinarias.

Dictado el fallo por el Consejo Superior sea acogiendo o denegando la apelación o bien disponiendo la aplicación de una medida disciplinaria distinta, el Secretario de este notificará a la persona interesada.

Respecto del fallo del Consejo Superior no procederá recurso alguno. Este se someterá al control de legalidad por la Contraloría Interna de la Universidad.

## **Párrafo 7°: Regulación del Procedimiento de Investigación y Sanción**

**Artículo 108°: Personal a honorarios.** Los procesos disciplinarios instruidos en contra de prestadores de servicios a honorarios serán tramitados siempre como sumarios administrativos, con las especificaciones que se indiquen.

**Artículo 109°: Formalidades del procedimiento.** El procedimiento será escriturado, y en formato electrónico, se llevará foliado en números y su expediente deberá contener todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la certificación del/la funcionario/a designado/a Fiscal y del/la funcionario/a designado/a Actuario/a.

En caso de que existan antecedentes que no estén en soporte electrónico, se deberán digitalizar y los originales deberán custodiarse.

**Artículo 110°: Vicios del procedimiento.** Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del procedimiento disciplinario cuando éstos no tengan una influencia decisiva en los resultados del mismo.

**Artículo 111°: Secreto sumarial.** El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la persona inculpada, la persona denunciante, y para sus respectivos abogados o abogadas que asumieren su defensa o representación. Desde esta instancia tendrán derecho a aportar pruebas o antecedentes al proceso, a conocer su contenido, a ser notificadas de los actos administrativos e interponer recursos en contra de estos actos.

**Artículo 112°: Instrucción de proceso sumarial administrativo.** Si la persona que ostenta la calidad de Jefe/a Superior del Servicio, estimare que los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria ordenará mediante acto administrativo, la instrucción de un sumario administrativo, el cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere.

**Artículo 113°: Instrucción de proceso sumarial estudiantil.** Si la persona que ostenta la calidad de Vicerrector/a Académico/a o Decano/a, estimare que los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenará mediante acto administrativo la instrucción de un sumario estudiantil, el cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de las personas responsables y su participación, si los hubiere.

**Artículo 114°: De la designación de el/la Fiscal.** La designación de la persona en calidad de Fiscal se efectuará en el acto administrativo que instruye el respectivo proceso disciplinario. La designación deberá tener en consideración la perspectiva de género.

**Artículo 115°: Grado de la persona que ostente la calidad de Fiscal en sumarios administrativos.** La/el Fiscal deberá tener igual o mayor grado que la persona denunciada o que aparezca involucrada en los hechos.

Sí designada la persona Fiscal, apareciere involucrada en los hechos investigados una persona funcionaria de mayor grado, continuará sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

**Artículo 116°: Recusaciones.** Las personas citadas a declarar por primera vez ante el o la Fiscal, en calidad de denunciadas, serán apercibidas para que en esa instancia o dentro del segundo día formulen las causales de recusación en contra de la persona Fiscal o de la actuaria, señaladas en el artículo 43°.

Formulada la recusación, la persona Fiscal o actuaria, según corresponda, dejará de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días hábiles administrativos por la persona Fiscal respecto de la actuaria y por la autoridad que instruyó el sumario respecto de la persona Fiscal. En caso de ser acogida se designará una nueva persona en calidad de Fiscal o Actuaria, según corresponda.

Cada vez que se nombre una nueva persona en calidad de Fiscal o Actuaria se notificará a la persona denunciante y denunciada.

**Artículo 117°: Principio de celeridad.** La investigación de los hechos deberá realizarse acorde al principio de celeridad. Con todo, el plazo de investigación no podrá superar 90 días hábiles administrativos. Sin embargo, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario.

En el caso de sumario administrativo, la prórroga del plazo deberá ser dispuesta por la autoridad que ordenó instruir el sumario.

**Artículo 118°: Término de la etapa de investigación.** Se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la persona denunciada o se solicitará su absolución y el consecutivo sobreseimiento del proceso disciplinario.

**Artículo 119°: De la Formulación de Cargos.** Una vez notificada la formulación de cargos, la persona inculpada y denunciante tendrán un plazo de cinco días hábiles administrativos contados desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas.

En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días hábiles administrativos, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo original.

Si la persona inculpada y/o denunciante solicitaren rendir prueba, la persona Fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder de diez días hábiles administrativos. En caso de que se apruebe el término probatorio, éste será aplicable para todas las partes intervinientes, sin perjuicio que sólo haya sido solicitado por una de ellas.

**Artículo 120°: Vista Fiscal.** Realizadas las alegaciones, descargos o vencido el plazo del período de prueba la persona Fiscal emitirá, dentro de diez días hábiles administrativos, la vista fiscal en la cual propondrá a la autoridad que ordenó instruir el procedimiento disciplinario, la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

La vista fiscal deberá contener la individualización de las personas inculpadas; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a las personas sumariadas; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de las personas inculpadas.

**Artículo 121°: Hechos constitutivos de delitos.** Cuando los hechos investigados y acreditados en el procedimiento disciplinario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, la vista fiscal deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria.

**Artículo 122°: Proposición de sobreseimiento.** En el evento de que la persona que ostenta la calidad de Fiscal no lograse determinar la responsabilidad administrativa comprometida de ningún funcionario/a o estudiante, según corresponda, deberá, juntamente con la proposición de absolución y/o sobreseimiento en su vista fiscal, proponer en la misma el sobreseimiento del procedimiento disciplinario.

**Artículo 123°: Emisión de acto administrativo.** Emitido la vista fiscal, la persona Fiscal elevará los antecedentes del procedimiento disciplinario a la persona que ostente la potestad disciplinaria, quien resolverá en el plazo de diez días hábiles administrativos, dictando al efecto un acto administrativo que absolverá a la persona inculpada y sobreseerá el proceso disciplinario, o aplicará la medida disciplinaria propuesta u otra que estimare pertinente.

En el caso de sumarios administrativos la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria resolverá la absolución, sobreseimiento o sanción de la persona denunciada previo informe de la Contraloría Interna

En el caso de sumarios estudiantiles la autoridad que ostenta la potestad disciplinaria resolverá la absolución, sobreseimiento o sanción de la persona denunciada previo informe de Dirección Jurídica.

**Artículo 124°: Nuevas diligencias.** La persona que ostente la potestad disciplinaria podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos.

Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite a la persona denunciada y denunciante, quienes tendrán un plazo de tres días hábiles administrativos para hacer observaciones.

**Artículo 125°: De la notificación de la medida disciplinaria.** La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada a la persona denunciada y denunciante.

#### **TITULO IV: Del Acompañamiento y Reparación**

**Artículo 126°: Oficina de Acompañamiento y Reparación.** Existirá una Oficina de Acompañamiento y Reparación, compuesto por un equipo psicosocial, que poseerá las competencias para acoger, orientar, derivar e intervenir en el proceso de reparación integral, con el objeto de contener y reconfortar a quienes han sido víctimas de conductas constitutivas de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, dotada de personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, quienes estarán encargados/as de llevar a cabo el proceso voluntario de reparación de la víctima.

**Artículo 127°: Funciones de la Oficina de Acompañamiento y Reparación.** La Oficina de Acompañamiento y Reparación tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1) Llevar registro de las distintas actuaciones, tales como consultas recibidas y antecedentes de las personas que llevan procesos de acompañamiento y reparación.
- 2) Brindar contención en situaciones de crisis.
- 3) Brindar acompañamiento psicosocial a cualquier persona que haya vivido o haya presenciado una situación de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género según requerimiento.
- 4) Llevar a cabo estrategias y acciones de trabajo colaborativo para propender a la reincorporación comunitaria de las personas denunciadas.

**Artículo 128°: Proceso de Reparación.** El proceso de reparación consistirá en acompañamiento multidisciplinario para efectos de poder resignificar el daño causado por los hechos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género.

**Artículo 129°: Consentimiento de la víctima.** Para efectos de realizar el proceso de reparación se deberá constar con el consentimiento informado por la víctima, quien deberá completar y firmar un Formulario para esos efectos.

**Artículo 130°: Consulta a la víctima.** Se deberá consultar a la víctima respecto si existe alguna medida que a su parecer le ayude en el proceso de reparación del daño.

**Artículo 131°: Otras medidas de reparación.** La Oficina de Acompañamiento y Reparación, podrá sugerir medidas de reparación, las que sólo podrán realizarse con el consentimiento de la persona denunciante y/o denunciada cuando proceda.

**Artículo 132°: Objetivo de las medidas de reparación.** La Oficina de Acompañamiento y Reparación deberá liderar el proceso de acompañamiento en la reintegración en su entorno y en la comunidad en la que estos hechos se verificaron, de manera de evitar que las conductas que motivan las denuncias perduren en la Universidad.

**Artículo 133°: Intervención psico-socioeducativa.** La Oficina de Acompañamiento y Reparación podrá realizar intervención psico-socioeducativa para las personas que han ejercido actos de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de Género, así como en las comunidades afectadas por estos hechos.

Con todo, los/as profesionales que atiendan a la persona afectada, se para brindar contención psico-socioeducativa a las personas denunciadas.

## **TITULO V: Disposiciones finales**

**Artículo 133°: Seguimiento y evaluación del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación.** Con posterioridad al primer año de implementación del Modelo, se efectuará un seguimiento y evaluación del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación, en forma anual o bianual, según corresponda, en virtud de la planificación estratégica de cada año, que será difundida a la comunidad universitaria oportunamente, así como también, los resultados del seguimiento y evaluación.

Por otra parte, en el primer año de implementación del Modelo se evaluará las siguientes acciones:

- Implementación del presente Reglamento.
- Capacitación de actorías clave en la correcta ejecución de los procedimientos disciplinarios.
- Nivel de conocimiento de la comunidad universitaria del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación.
- Reporte de satisfacción de la comunidad que ha solicitado la activación del Regla-



mento del Modelo de Investigación, Sanción y Reparación en materia de Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación en razón de género.

El seguimiento y evaluación se hará de forma participativa y triestamental.

**Artículo 134°: Resolución Exenta N° 2689 de 2020.** Déjese sin efecto la Resolución Exenta N° 2689 del 19 de noviembre de 2020 que aprueba el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria de la Universidad Tecnológica Metropolitana.



## CAPÍTULO VI

# Capítulo VI

## Glosario

### Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada, no consentida o consentida bajo coacción por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, 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.

Fuente: Ley N°21.369 de la República de Chile, 2021.

### Conciliación

Son todas aquellas iniciativas institucionales adoptadas con el propósito de que las personas que integran la comunidad universitaria puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, laborales y/o estudiantiles y alcanzando así una mayor armonía entre estas dimensiones.

Fuente: Adaptación de la definición de la Dirección del Trabajo de Chile. Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347\\_recurso\\_11.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf)

### Corresponsabilidad

Este término alude a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado del hogar y la familia y también desde la responsabilidad social por parte de las instituciones, la comunidad y el mundo laboral con los trabajos de cuidados, en tanto que imprescindibles para el sostenimiento de la vida.

La corresponsabilidad es un reparto equitativo de tareas de cuidados que en la práctica implica un cambio actitudinal a través de una sensibilización de las organizaciones para la generación de una nueva cultura organizacional. Se trata de asumir la responsabilidad social mediante estrategias que favorezcan relaciones igualitarias.

Fuente: Adaptación de Guía de corresponsabilidad, Organización de mujeres de STES-I e Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad), España, 2013.

### Derechos humanos

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos

humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Fuente: Naciones Unidas disponible en <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

### **Discriminación en razón del género:**

Se entenderá por toda distinción, exclusión o restricción efectuada por integrantes de la Comunidad Universitaria, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales ratificados por Chile, en la Constitución Política de la República y en las leyes sobre la materia, cuando se funde total o parcialmente en el sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona.

Fuente: Adaptación de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf) y de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf)

### **Diversidad sexual y de género:**

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona.

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, 2012.

### **Equidad**

Refiere a la promoción y logro sostenido de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las personas de la comunidad universitaria, principalmente aquellas que han sido marginadas en función de su género, identidad de género, sexo y/u orientación sexual.

Fuente: Principios de la política integral de género UTEM.

### **Expresión de género**

Es el cómo una persona manifiesta su identidad de género, la que es percibida por otras personas a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independiente del género que se le asignó al nacer. Es el lenguaje corporal de una persona que se observa exteriormente.

Fuente: Fundación It Gets Better Project, 2017.

### **Género**

El género es un concepto dinámico asociado a un conjunto de ideas, creencias, atribuciones sociales, roles, comportamientos de una sociedad y momento histórico determinado. Este concepto surge como necesidad de romper con el determinismo biológico del concepto sexo que marca simbólicamente el destino de las personas.

Fuente: Adaptación de la definición de ONU Mujeres, 2017 y libro Antropología del género: Culturas, mitos y estereotipos sexuales, Aurelia Martín Casares, España, 2008.

### **Identidad de género**

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Fuente: Principios de Yogyakarta, 2007.

### **Institucionalización de la perspectiva de género**

Es un conjunto de acciones y estrategias que se implementan y/o formalizan ya sea a nivel funcional y/o estructural para incorporar un cambio global en la cultura institucional universitaria a través de la articulación de distintos mecanismos de gestión estratégica como por ejemplo la existencia de normativas, protocolos, procedimientos para propiciar la igualdad de género en la institución.

Fuente: Adaptación de Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades, CRUCH, 2021.

### **Igualdad**

En el entendido que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, la igualdad refiere y promueve el garantizar el libre goce y ejercicio de todos los derechos humanos, independiente de su género, identidad de género, sexo u orientación sexual.

Fuente: Principios de la política integral de género UTEM.

### **Inclusión**

Es un concepto que refiere todas las acciones, políticas y estrategias para lograr la igualdad de oportunidades para la integración de la diversidad presente en la comunidad universitaria en pos de garantizar el acceso a una educación de calidad, sin ningún tipo de discriminación. La inclusión como derecho exige que los establecimientos educacionales no discriminen por capacidades, origen sociocultural, género, etnia, orientación sexual, situaciones de vida.

Fuente: Adaptación de la definición de la UNESCO, 2005.

### **Interseccionalidad**

La interseccionalidad es una herramienta analítica que permite estudiar, comprender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y realidad histórica, política y territorial, y, cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y/o privilegio. El objetivo de este enfoque es descubrir diferencias y similitudes

significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas de la comunidad universitaria puedan hacer valer sus derechos humanos.

Fuente: Adaptación de la definición de la Asociación por el derecho de las mujeres y el desarrollo (AWID), 2004 y Modelo Caleidoscopio, CRUCH, 2022.

### **Lenguaje inclusivo y no sexista**

El lenguaje inclusivo y no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita, que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino, el femenino y otras identidades de género, evitando la invisibilización de las mujeres, de la diversidad sexual y otros actores sociales, que se produce a partir de las generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres, hombres y diversidades de género.

Fuente: Adaptación de Guía de lenguaje inclusivo de género, del Consejo Nacional de las Artes, 2016. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf> y Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo, de la Unidad de Equidad de Género, del Ministerio de Educación, 2017. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

### **Modelo de prevención y promoción**

Es entendido como un modelo basado en información situada, teórica, y normativa orientado a la promoción de las relaciones igualitarias de género y a la prevención de actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género. El modelo requiere levantar información diagnóstica en forma permanente y actualizada sobre aspectos que generen o incrementen los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la institución, de manera de diseñar las estrategias pertinentes y adecuadas a dichas necesidades.

Fuente: Política integral de género UTEM, 2022.

### **Modelo de investigación, sanción y reparación**

Es un procedimiento especial iniciado a través de una denuncia por actos constitutivos de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, el que es efectuado por un órgano institucional con competencia especial en derechos humanos y perspectiva de género para investigar y sancionar las conductas referidas. Asimismo, este modelo proporciona el acompañamiento psicosocioeducativo y orientación jurídico que permita favorecer un proceso de reparación.

Fuente: Política integral de género UTEM, 2022.

### **Orientación sexual**

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Fuente: Principios de Yogyakarta, 2007

### **Paridad de género**

La paridad de género hace referencia a una participación activa y equilibrada y equitativa entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida política, económica y/o social.

Fuente: Adaptación de definición del Informe sobre paridad de género en el Poder Judicial (2020) disponible en [http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/datos/InformeDotacion\\_312020.pdf](http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/datos/InformeDotacion_312020.pdf)

### **Perspectiva de género**

Es una forma de ver o analizar la realidad, la cual consiste en observar y prever el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

Fuente: ONU Mujeres, 2017.

### **Protección**

Conjunto de medidas administrativas y normativas de la universidad implementadas durante el proceso de investigación para preservar el bienestar de las personas afectadas por conductas de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón de género, evitando una posible revictimización y garantizando los derechos de las personas involucradas.

Fuente: Modelo de investigación, sanción y reparación, UTEM, 2022.

### **Reincorporación comunitaria**

Estrategias de reincorporación de las personas acusadas y/o sancionadas de ejercer violencia de género en los espacios universitarios a través de procesos de intervención en el marco de la sana convivencia universitaria y cuidado de las personas afectadas por la violencia de género.

Fuente: Modelo Caleidoscopio, CRUCH, 2022

### **Reparación**

Restauración del daño y la afectación provocada por conductas de violencia de género, acoso sexual y discriminación en razón del género en las personas de la comunidad universitaria a través de servicios internos y derivación a programas externos con el fin de promover espacios libres de violencia.

Fuente: Modelo de investigación, sanción y reparación, UTEM, 2022

**Sexo**

Se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Fuente: ONU Mujeres, 2017.

**Socioeducación**

Es una estrategia de intervención socioeducativa, que desarrolla un conjunto de acciones proactivas, preventivas y formativas con la comunidad universitaria, orientadas a la reflexión crítica en torno a la transformación social hacia una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa

Fuente: Adaptación del Modelo Caleidoscopio, CRUCH, 2022.

**Transversalización de la perspectiva de género**

La transversalización de la perspectiva de género implica su incorporación en los procesos académicos y no académicos para la promoción de procesos y prácticas cotidianas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos y una cultura libre de violencia, que contribuya a la transformación cultural de la universidad y su impacto en la sociedad.

Fuente: Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las universidades, CRUCH, 2021.

**Violencia de género**

Cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños físicos, sexuales y psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Fuente: Modelo de Investigación, sanción y reparación, UTEM, 2022, adaptación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Belem Do Pará de 1994.





# BIBLIOGRAFÍA

# BIBLIOGRAFÍA

1. Bryant, S., Spencer, G. (2003): "University students' attitudes about attributing blame in domestic violence". Journal of Family Violence. Disponible en <https://bit.ly/2SJPiXl>
2. Fundación Better Evaluation <https://www.betterevaluation.org/es>
3. Cantalupo, N. 2014. Institution-Specific Victimization Surveys Addressing Legal and Practical Disincentives to Gender-Based Violence Reporting on College Campuses. Trauma, Violence, & Abuse.
4. CEPAL, 2014: Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37226-politicas-publicas-la-igualdad-genero-un-aporte-la-autonomia-mujeres>
5. CNED [www.cned.cl/sites/default/files/2020\\_informe\\_matricula\\_porsexo\\_0.pdf](http://www.cned.cl/sites/default/files/2020_informe_matricula_porsexo_0.pdf)
6. Constitución Política de Chile, 2005. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>
7. Charmaraman, L. Et Al. 2013. ¿Es bullying o acoso sexual? Conocimientos, actitudes y experiencias de desarrollo profesional del personal de la escuela intermedia. Revista de salud escolar.
8. CRUCH (2020): Libro Modelo Caleidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario (2022). Comisión de Igualdad de Género – Eje de Erradicación de la Violencia de Género (CRUCH)
9. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos de resultados Beijing+5, ONU Mujeres, página 88
10. Galtung, J. (1995). Investigaciones teóricas. Sociedad y cultura contemporánea. Madrid: Tecnos/Instituto de Cultura Juan Gil-Albert (Triada de Johan Galtung quien propone explicar la violencia a través de un triángulo).
11. Garcés Estrada, Carolina, Santos Pérez, Antonia, & Castillo Collado, Loreto. (2020). Universidad y Violencia de Género: Experiencia en Estudiantes Universitarios de Trabajo Social en la Región de Tarapacá. Revista latinoamericana de educación inclusiva, 14(2), 59-77.
12. Giner Alegría, César. (2011). Aproximación Psicológica de la Victimología.
13. Gujit Irene (2014) <https://www.betterevaluation.org/es/approach/evaluacion-participativa>
14. Hensley, L. 2003. Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model. Journal of College Counselling.

15. Hernández Herrera, Claudia Alejandra, Jiménez García, Martha, & Guadarrama Tapia, Eduardo. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la educación superior*, 44(176), 63-82.
16. Kayuni, H. 2013. El desafío de estudiar el acoso sexual en la educación superior: una experiencia del "Chancellor College" de la Universidad de Malawi. *Revista de Estudios Internacionales de la Mujer*.
17. Larena R.; - Molina S. (2010). Violencia de Género en las Universidades: Investigaciones y Medidas para Prevenirla. *Revista de investigaciones en intervención social*.
18. Ley N°20.370 que establece la ley general de educación, 2009. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>
19. Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, 2012. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idParte=9282757&idVersion=2022-05-07>
20. Ley N°21.120 que reconoce y da protección a la identidad de género, 2018. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480&idVersion=2019-12-27&idParte=9974934>
21. Ley N°20.370 que establece la ley general de educación, 2009. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>
22. Ley N°21.091 sobre educación superior. 2018. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991&idParte=9917404>
23. Ley N°21094 sobre universidades estatales. 2018. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253&idParte=9920281&idVersion=2021-06-04>
24. Principios de Yogyakarta (2006) disponible en <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/#:~:text=Los%20Principios%20de%20Yogyakarta%20son,que%20los%20Estados%20deben%20cumplir>
25. Maguire, M. 2010. Acoso sexual. En *Encyclopedia of Cross-Cultural School Psychology*. Estados Unidos.
26. Ministerio de justicia de Chile (2014): <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/estudios>
27. OCDE (2021) [https://www.researchgate.net/publication/301202059\\_La\\_motivacion\\_de\\_las\\_mujeres\\_por\\_las\\_carreras\\_de\\_ingenieria\\_y\\_tecnologia/figures?lo=1](https://www.researchgate.net/publication/301202059_La_motivacion_de_las_mujeres_por_las_carreras_de_ingenieria_y_tecnologia/figures?lo=1)
28. Óliver, E. 2011. Las opciones de las mujeres destrozadas: Impacto de la violencia de género en las universidades. *Opciones de género: aprendizaje, trabajo, identidades en el aprendizaje permanente*.
29. ONU (1948) declaración universal de derechos humanos.
30. Objetivos del Desarrollo sustentable <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

31. Pacheco (2004): Violencia contra las mujeres por parte de sus cónyuge: un modelo confirmatorio desde el enfoque de género y la psicología evolucionaria.
32. Pascual Llobell, Juan; Frías Navarro, María Dolores; Monterde i Bort, Héctor Tratamientos psicológicos con apoyo empírico y práctica clínica basada en la evidencia Papeles del Psicólogo, vol. 25, núm. 87, enero-abril, 2004, pp. 1-8 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.
33. Sánchez Meca, Julio; Boruch, Robert F.; Petrosino, Anthony; Rosa Alcázar, Ana Isabel La colaboración campbell y la Práctica Basada en la evidencia Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 44-48 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.
34. Scott (2015): El género: una categoría útil para el análisis histórico, Bonilla Artigas Editores.
35. Venegas Lola, Revérte Isabel M., Venegas Margó, "La guerra más larga de la historia, 4000 años de violencia contra las mujeres" (2019), pág. 21
36. Tlalolín Morales, Bertha Fabiola (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. El Cotidiano, (206),39-50.
37. UTEM (2021): Plan de Desarrollo Institucional 2021- 2025 de la Universidad Tecnológica Metropolitana del Estado de Chile.
38. UTEM (2021): Diagnóstico de relaciones de género en la Universidad Tecnológica Metropolitana del Estado de Chile.
39. UTEM (2018): Resolución exenta N° 02040, de 2018, crea el Programa Departamento de Género y Equidad.
40. UTEM (2018): Resolución exenta N° 02878, de 2018. Agrega al Reglamento General de Estudiantes de Pregrado de la UTEM, sobre la Responsabilidad Social compartida.
41. UTEM (2020): Resolución exenta N° 02689, de 2020 aprueba el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género, Acoso Sexual y/o Discriminación Arbitraria.
42. UTEM (2020): Resolución exenta N° 02223, de 2020, aprueba el Reglamento Particular de Ingresos Especiales de la UTEM.
43. UTEM (2020): Resolución exente N° 0500, de 2020, autoriza la Utilización de Nombre social de estudiantes de la Universidad Tecnológica Metropolitana.
44. UTEM (2018): Resolución Exenta N° 844 de 2018, aprueba el Reglamento de Higiene y Seguridad aprobado por, que en su Título VI alude al "Acoso Laboral y Sexual".
45. Viveros, Mara (2016): La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación Mara Viveros Debate Feminista, Volumen 52, October 2016, Pages 1-17.

**Política  
Institucional  
de Género**

Universidad  
Tecnológica  
Metropolitana