



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N°21/2022

Mat.: Aprueba la Política Integral de Género.

Viña del Mar, 09 de septiembre de 2022.

VISTOS:

1. Las facultades que me otorgan los Estatutos de la Universidad.

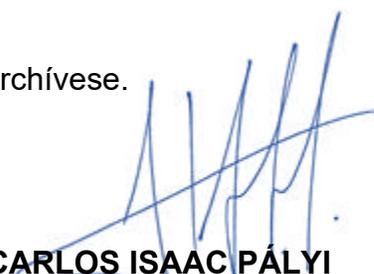
CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad declara a la inclusión no sólo como un valor, sino como un aspecto misional y transversal del quehacer institucional.
2. Que, recogiendo estos principios la Universidad cuenta con una Política de Inclusión, diversidad y no discriminación institucional, vigente desde el año 2018.
3. Que, dada nuestra firme convicción de fomentar ambientes libres de acoso y discriminación arbitrarias, velando por el respeto de las personas que trabajan y estudian en nuestra institución, la UVM avanzó en el trabajo realizado hace años sistematizándolo y coordinando esta experiencia para ajustarla a las nuevas exigencias de la Ley N°21.369, la que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
4. Que, en virtud de lo anterior, el Directorio entregó el lineamiento a la institución de elaborar una Política Integral de Género, desplegándose un trabajo liderado por la Dirección de Inclusión y Equidad de Género, en la que se convocó la participación de todos los estamentos de la institución aplicando criterios de paridad.
5. Que, a partir de la elaboración de un diagnóstico de género y el producto del trabajo realizado en comisiones, se presentó una propuesta de Política por parte de Rectoría al Directorio de la Universidad, que fue aprobada en sesión del mes de agosto.

RESUELVO:

1. Apruébese la Política Integral de Género UVM, de conformidad al texto que se adjunta.

Comuníquese, publíquese y archívese.


CARLOS ISAAC PÁLYI
Rector



CIP/MJCR/ppr.

Distribución:

- Comunidad Universitaria.

c.c.: Archivo.



POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO



PRESENTACIÓN

La Universidad Viña del Mar como institución de educación superior ha avanzado en su compromiso por reconocer la igualdad de género y el ejercicio de los derechos para todas las personas en un marco de respeto e inclusión. Una temática que representa un obstáculo para lograr satisfacer la igualdad de género es justamente la existencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Por lo mismo, se crea esta política integral con el propósito de prevenir dichas conductas y transversalizar la materia.

Esta política refleja el compromiso de la UVM con los principios de igualdad y no discriminación. De esta manera contribuye al crecimiento y bienestar de quienes estudian, trabajan, colaboran e interactúan con la comunidad universitaria, construyendo una comunidad inclusiva, diversa y libre de discriminación, lo que, sin duda, es un aporte sustantivo a la Región y al país.

En materia de equidad de género desde la Constitución y funcionamiento del Consejo Asesor en Equidad de Género en el año 2017, la UVM da sus primeros pasos en la institucionalización y reconocimiento de la relevancia de la temática; la que se afianza aún más con la promulgación de la Política de Inclusión, Diversidad

y no Discriminación que entró en vigor durante el año 2018 y que permea todo nuestro quehacer institucional.

Posteriormente, durante el año 2018 bajo la firme convicción de fomentar ambientes libres de acoso y discriminación arbitrarias, velando por el respeto de las personas que trabajan y estudian se promulgó el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual y discriminación, a través del cual la institución se ha comprometió de manera formal con la tarea de erradicar este tipo de conductas al interior de su comunidad.

Dentro de los avances conseguidos en la materia, se destaca la incorporación de la variable de género en la denominación de Grados Académicos y Títulos Profesionales que otorga la Universidad Viña del Mar, la práctica de incorporación de nombre social en las interacciones y dinámicas de aula, la ejecución de proyectos de investigación específicos en eje de género y la incorporación de la variable género en estudios de empleabilidad.

Asimismo, Durante el año 2021 la comunidad UVM elaboró el Plan de Desarrollo Estratégico (PDE), para

el quinquenio 2022-2026, y en cuanto a su contenido, el PDE define focos estratégicos que profundizan sus sellos identitarios, definiendo la Identidad Inclusiva como uno de ellos.

A inicios de año 2022, y bajo esta misma convicción, se creó la Dirección de Inclusión y Equidad de Género, con el principal propósito de visibilizar de manera transversal estas perspectivas en todo el quehacer universitario, generando acciones y mecanismos de gestión que promuevan una cultura diversa, inclusiva y en equidad. Nuestro desafío hoy como UVM es transversalizar la perspectiva de género en la comunidad universitaria, abriendo caminos que permitan cerrar brechas de desigualdad mediante la definición de políticas, planes y acciones que fomenten el conocimiento e investigación pertinente en estas materias y prevengan conductas atentatorias a la equidad de género

En el transcurso de ese camino, durante el año 2022 se realiza un estudio diagnóstico institucional para conocer la apreciación de la comunidad UVM frente al acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el que nos permitió establecer ámbitos de trabajo y lineamientos estratégicos a ser incorporados en la Política.

El proceso de trabajo de esta política fue liderado por la Dirección de Inclusión y Equidad de Género (DIEG), en el marco de la promulgación de la Ley N° 21.369 en la educación superior, normativa que mandata a todas las universidades de Chile a diseñar e implementar una política que incluya modelos de prevención, investigación y sanción construidos de manera participativa y paritaria, como además, impulsar una formación y difusión permanente en estas materias para toda la comunidad universitaria.

Por tanto, la Política Integral de Género es el resultado de un trabajo colaborativo, informado y paritario que apunta no sólo a prevenir e investigar y sancionar las conductas de acoso, violencia y discriminación de género, sino que avanzar en transversalizar la temática, dejando explícito el compromiso con el respeto de los derechos humanos y la no discriminación de las per-

sonas. Asimismo, y entendiendo nuestro rol formativo dentro de la sociedad, está en coherencia con el Proyecto Institucional “pone en el centro de su hacer la formación de personas, desde una mirada que valora la riqueza de la heterogeneidad de las experiencias de los estudiantes, dentro de un ambiente educativo de calidad, diverso y vinculado al entorno local”¹.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

La Universidad Viña del Mar declara en su Proyecto Institucional ser una institución que se reconoce comprometida con sus estudiantes, inclusiva y de calidad, con visión internacional y vinculada con la región. Para dar cumplimiento a la misión, la Universidad declara como valores institucionales la tolerancia y diversidad, responsabilidad, respeto, compromiso y pasión por la excelencia, lo que conlleva considerar la inclusión y la equidad de género, como elementos transversales del quehacer universitario.

Asimismo, establece como objetivos específicos los siguientes:

- Robustecer el marco institucional normativo y orgánico, liderado por un equipo especializado que impulse, desarrolle y monitoree las acciones derivadas de la presente política a través de la Dirección de Inclusión y Equidad de Género.
- Promover, al interior de la UVM, el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género como atentados graves a la dignidad y derechos de las personas.
- Desarrollar una estrategia interna, que incluya tanto la revisión de los planes de estudio de UVM, así como de toda su normativa interna con fines específicos.
- Elaborar e implementar un plan comunicacional que promueva al interior de la comunidad universitaria los principios que se desprenden de la presente política.

¹Proyecto Institucional UVM. Proyecto Institucional · Universidad Viña del Mar (UVM)

- Estructurar un sistema de monitoreo y evaluación periódicas tanto del funcionamiento de la política como de las acciones que derivan de ella.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MARCO CONCEPTUAL

La presente Política se aplicará a todos los miembros de la comunidad universitaria, entendiendo por ella a sus académicos, estudiantes, profesionales y administrativo. Y se extenderá a las definiciones, acciones o situaciones que se enmarquen en actividades desarrolladas por la universidad.

Como marco normativo, la ley N° 21.369 busca erradicar dentro de las comunidades universitarias el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. En ese contexto, la ley apunta a que los planteles universitarios creen políticas integrales para su prevención, investigación, a la creación de ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en las comunidades académicas

En base a lo anterior, se hace indispensable la claridad y definición de los siguientes conceptos:

- Acoso sexual: Conforme lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°21.369, “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”.
- Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.
- Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación, o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

MODELO DE PREVENCIÓN

El Modelo de Prevención UVM asociado a la Política integral de Género, se refiere a un conjunto de diversas herramientas y actividades de control que se realizan sobre los procesos o actividades desarrolladas en el contexto universitario, que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de las conductas descritas en la ley, destinado a asegurar la observancia de la normativa que lo regula.

En ese contexto, el Modelo de Prevención adoptado por la Universidad, debe contener los elementos y actividades que le permiten cumplir con su deber de supervisión y dirección, generando el compromiso en todos los niveles y considerando su estructura organizacional y su identidad institucional; y en especial:

- Cada cuatro años desarrollar un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Elaborar un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a prevenir los riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

- Mantener información permanente sobre los canales de denuncia de hechos de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, tanto en formato físico como digital, en todas las sedes de UVM.
- Realizar actividades y campañas de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros. Estas campañas deben involucrar a todos los estamentos de UVM.
- Realizar una campaña de difusión y reflexión del protocolo.
- Desarrollar programas de capacitación y especialización destinados a autoridades, personal académico y administrativo en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, que incluyan herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- Incorporación en los planes curriculares de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género.
- Establecer que cada contrato laboral así como cualquier otro instrumento contractual de prestación de servicios, convenios y otros instrumentos similares contengan como anexo copia de la presente política, y el protocolo de investigación y sanción.
- Esta obligación se aplica específicamente, a los siguientes contratos:
 - Los contratos de trabajo del personal docente, de investigación y administrativo;
 - Los contratos de prestaciones de servicios educacionales que suscriban los estudiantes de o instrumentos equivalentes;
 - Los convenios académicos y de investigación;
- Otros instrumentos suscritos por UVM, comprendiendo bajo esta categoría los contratos a honorarios y los convenios que suscriba para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.
- Establecimiento de un órgano con competencia especial para coordinar y desarrollar las labores de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este órgano será la Dirección de Inclusión y Equidad de Género. Este organismo estará integrado por personas con formación en derechos humanos y perspectiva de género y tendrán un presupuesto específico asignado para desarrollar sus objetivos.

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

El Modelo de Investigación y Sanción UVM, contenido en el Protocolo de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación arbitraria, tiene por objeto normar y dar a conocer el procedimiento para dar inicio a una investigación, desarrollarla, resolver y eventualmente sancionar situaciones constitutivas de acoso sexual o discriminación arbitraria, y que involucren a uno o más miembros de la comunidad UVM; el que ponga el énfasis en la protección de la dignidad de las personas, y garantizando que la comunidad universitaria conviva en un clima académico, estudiantil y laboral basado en los principios constitucionales del respeto a la dignidad, la libertad, el trabajo, la igualdad y el respeto mutuo; propendiendo al desarrollo académico, laboral y profesional libre de toda discriminación y violencia

A este respecto, y de conformidad a lo establecido en la ley N.º 21.369, el Modelo de Investigación y Sanción debe ser revisado y adaptado teniendo especial consideración en contener lo siguiente:

- Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

- Establecimiento de un órgano con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este órgano será la Unidad de Investigación y Sanción. Este organismo estará integrado por personas con formación en derechos humanos y perspectiva de género y tendrán un presupuesto específico asignado para desarrollar sus objetivos.
- Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas. Las conductas, en cuanto a su naturaleza y gravedad, deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. El modelo podrá contemplar otras sanciones más allá de las que considera el Código del Trabajo, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.
- Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.
- Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
- Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines.
- Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica de la existencia del modelo de investigación y sanción.
- Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas

ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El cumplimiento de la presente política supone que existan medidas de monitoreo y evaluación. Mediante estas medidas se asegura un constante seguimiento a cumplimiento del contenido de esta política y también facilitar información a la comunidad UVM sobre estas materias. Las medidas centrales, en este sentido, son las siguientes:

- La Dirección de Inclusión y Equidad de Género tendrá a su cargo el cumplimiento de esta Política integral, incluyendo el monitoreo de los deberes específicos.
- Tanto la Dirección de Inclusión y Equidad de Género como la Unidad de Investigación y Sanción deberán rendir una cuenta anual de sus funciones ante la comunidad UVM.
- Tanto la Dirección de Inclusión y Equidad de Género como la Unidad de Investigación y Sanción deberán elaborar un informe anual que dé cuenta de las labores realizadas.
- Una vez al año se desarrollará una encuesta para evaluar la difusión de la política integral y del protocolo de investigación de acoso sexual violencia y discriminación de género; verificar la accesibilidad de los canales de denuncias e identificar los lugares de riesgo por parte de la Comunidad UVM para la prevención de dichas conductas, entre otras.

