



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N°17/2025

MAT.: Aprueba el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Viña del Mar, 14 de marzo de 2025.

VISTOS:

1. Las facultades que me confiere la normativa universitaria.
2. La Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación contenida en Resolución de Rectoría N°32/2018.
3. La Política Integral de Género, contenida en Resolución de Rectoría N°21/2022.

CONSIDERANDO:

1. Que, la UVM desde el año 2018 cuenta con un modelo de sanción y prevención en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el que tiene mayor énfasis en el modelo de sanción.
2. Que, con posterioridad a la implementación del modelo de sanción y prevención en UVM se dictó la Ley N°21.369 que estableció lineamientos en cuanto al contenido del modelo de sanción y también respecto del modelo de prevención, los que se han ido precisando con el tiempo y estableciendo nuevas exigencias en cuanto a su contenido.
3. Que, los lineamientos del modelo de prevención de UVM se encuentran establecidos en la Política Integral de Género del año 2022, la que indica que el modelo de prevención 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.
4. Que, en este contexto, el modelo de prevención se revisa y actualiza como resultado de un trabajo colaborativo, informado y paritario con la participación de la comunidad universitaria.



5. Que, previo a la elaboración de la Política Integral de Género, en el año 2022 se efectuó “Estudio diagnóstico Universidad Viña del Mar Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior”. En el año 2023, se efectuó encuesta sobre el conocimiento e implementación de la Política Integral de Género y el Protocolo de Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria de la Universidad Viña; y en el año 2024 se realizó Estudio de Prevalencia de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, con el objetivo de actualizar y profundizar en el modelo de prevención de la UVM.
6. La propuesta de modelo de prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género efectuada por la unidad encargada de equidad de género.
7. La aprobación de la propuesta por parte del Comité de Rectoría.
8. La opinión favorable de la Vicerrectoría Académica.

RESUELVO:

1. **APROBAR** el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Viña del Mar, documento que se adjunta y forma parte integrante de la presente resolución.

Comuníquese, archívese y publíquese.

CARLOS ISAAC PÁLYI

Rector



CIP/MIC/ppr.
Distribución:
Comunidad Universitaria.
c.c.: Archivo.



Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Viña del Mar

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Declaración de principios y compromiso institucional. La Universidad Viña del Mar, a partir de la firme convicción respecto a la necesidad de fomentar ambientes de trabajo y estudios libres de acoso sexual, violencia o discriminación de género, se ha comprometido con la tarea de prevenir estas conductas, velando por el respeto y la dignidad de las personas que trabajan y estudian en la comunidad universitaria.

El presente Protocolo establece el modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género de la UVM, esto en congruencia con la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación y su Política Integral de Género. En este contexto el presente protocolo tiene por objeto prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y determinar las líneas de formación, comunicación, acompañamiento preventivo, intervención y acciones para eliminar los factores de riesgo al interior de la institución que propicia el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, detallando los criterios de evaluación y seguimiento de estos.

El presente modelo se elabora a partir del compromiso con equidad de género de la UVM.

Artículo 2. Objetivos. La Universidad Viña del Mar, establece como objetivos del presente protocolo los siguientes:

- Propiciar entornos seguros, respetuosos y en sana convivencia donde estudiantes, cuerpo académico, colaboradores (as) y personas con una relación contractual con la UVM, puedan sentirse protegidos (as) ante posibles conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Favorecer el libre ejercicio de los derechos humanos, prevaleciendo el respeto por la dignidad y la diversidad de quienes componen la comunidad universitaria.

Artículo 3. Alcances del modelo de prevención y responsables de la implementación. El presente modelo de prevención tendrá como destinataria a toda la Comunidad Universitaria, entendiéndose por tal, las personas que cursen programas de pregrado, postgrado y educación continua desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada al quehacer de la institución.

El modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género contenido en el presente protocolo estará a cargo de la unidad encargada de equidad de género de la Universidad, en colaboración con otras direcciones y unidades de la Universidad, las que se articulan permanentemente con el fin de garantizar consistencia entre las acciones y lineamientos institucionales.

Artículo 4. Definiciones clave. Los conceptos y definiciones clave de las conductas que se deben prevenir de acuerdo con el presente protocolo, se encuentran contenidos en el Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.



TÍTULO II

Enfoques y componentes estratégicos

Artículo 5. Enfoques. El presente protocolo se basa en enfoques estratégicos y educativos diseñados para abordar, prevenir y erradicar comportamientos y actitudes de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Al respecto, el presente protocolo considera en su formulación los siguientes enfoques: derechos humanos, género, interseccional y promocional.

Artículo 6. Enfoque Derechos Humanos. Es un marco conceptual y normativo que tiene como objetivo aplicar los principios fundamentales de los derechos humanos en la prevención, entendiendo que los derechos humanos son universales, inalienables, indivisibles e interdependientes. El acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género se entiende vulneran estos derechos los que deben ser respetados, protegidos y promovidos dentro de la comunidad universitaria.

Artículo 7. Enfoque de Género. Permite considerar en la gestión preventiva, la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones asimétricas en la sociedad. Se trata de discriminaciones basadas en el género que afectan el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas, en particular en el desarrollo de las trayectorias estudiantiles, académicas y laborales.

Artículo 8. Enfoque Interseccional. La interseccionalidad es un marco de análisis que tiene presente que las personas experimentan esta forma de violencia y discriminación de manera diferente dados los distintos factores sociales y de identidad y que en consecuencia deben considerarse además de la perspectiva de género.

Artículo 9. Enfoque promocional. Se refiere a acciones y estrategias que buscan promover comportamientos y actitudes positivas que favorezcan la igualdad de género, el respeto y la convivencia sin violencia ni discriminación orientándose hacia la construcción de una cultura de respeto, la sensibilización y la promoción de cambios en la institución y las relaciones interpersonales.

Artículo 10. Componentes estratégicos. El modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género contenido en este protocolo se sustenta en dos componentes estratégicos, por una parte, la prevención, formación y comunicación y por la otra el acompañamiento preventivo y apoyos específicos. Cada uno de estos componentes cuenta con actividades que permiten o facilitan su ejecución.

Artículo 11. Componente de prevención, formación y comunicación. Este componente tiene como objetivo promover el ejercicio de los derechos humanos incorporando perspectiva de género, garantizando un entorno diverso, equitativo e inclusivo, libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género generando espacios respetuosos donde estudiantes, cuerpo académico y colaboradores (as) puedan ejercer sus derechos con libertad, priorizando la dignidad humana y la diversidad. El componente de prevención, formación y comunicación contempla indicadores de monitoreo y evaluación continua para las acciones que se realizarán, los que permiten identificar oportunidades de mejoras para garantizar a toda la comunidad UVM ambientes seguros y libres de toda forma de violencia.

Artículo 12. Actividades del componente de prevención, formación y comunicación. Este componente considera la realización de las actividades que a continuación se indican:

- a) **Diagnóstico de acoso sexual, violencia y discriminación de género.** Contempla la realización de diagnósticos cada 4 años o el tiempo menor que se determine, con el objeto de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad. Por otra parte, estos diagnósticos tienen el objetivo de identificar los ámbitos de: prevención, formación y comunicación que se deben realizar con la comunidad universitaria UVM. Los resultados de los procesos diagnósticos sustentan las posibles actualizaciones al modelo de prevención y el modelo de sanción considerando los resultados que el monitoreo y los seguimientos indiquen.
- b) **Campañas de sensibilización e información a toda la comunidad universitaria.** Considera la realización de campañas de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como, sobre sus causas, formas de manifestarse y consecuencias con el propósito de impulsar espacios libres de violencia y buena convivencia que promuevan la igualdad de género en la comunidad universitaria. Esta actividad permitirá abordar temáticas que apunten de manera propositiva a la reflexión y generación de conocimiento en la prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género. El objetivo es avanzar en una institución que genere igualdad de género y forme a su comunidad universitaria en prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género. La unidad encargada desarrollará el plan de difusión y capacitación.
- c) **Capacitaciones abiertas a toda la comunidad educativa.** La unidad a cargo implementará permanentemente capacitaciones y formación en temáticas de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género de acuerdo con el plan de difusión y capacitación. Estas capacitaciones están destinadas a toda la comunidad educativa de acuerdo con el plan de difusión y capacitación.
- d) **Capacitaciones para autoridades, cuerpo académico y colaboradores/as.** Implica el desarrollo de programas continuos de formación y especialización dirigidos a autoridades, cuerpo académico y colaboradores/as sobre temas relacionados con derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estos programas también incluirán herramientas para la identificación temprana y la respuesta adecuada ante estas situaciones.
- e) **Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en currículum.** La unidad a cargo entregará orientaciones técnicas a la Dirección General de Docencia (DGD), para la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación

de género en los planes curriculares de las carreras, para así conseguir paulatinamente la inclusión de la transversalización de la perspectiva de género, que promueve la igualdad de género y el respeto por la diversidad como dimensiones indispensables en el modelo de prevención y en coherencia con los valores y el foco inclusivo de la UVM.

- f) **Incorporación de información sobre los modelos de prevención y modelo de sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.** La unidad a cargo velará por que la información sobre la política, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sea difundida y puesta en conocimiento de estudiantes, cuerpo académico, colaboradores (as), proveedores y en definitiva en toda la comunidad universitaria o que se relacione con ella. Para dar cumplimiento a esta actividad podrá otorgar lineamientos para la difusión de los contenidos a las distintas áreas comprometidas en distintos procesos como inducción a estudiantes y nuevos colaboradores/as, contratos, entre otros, pudiendo solicitar las evidencias necesarias que acrediten el cumplimiento de la entrega de la información. Adicional a ello se encargará de mantenerla actualizada y disponible permanentemente en la web e intranet institucional.

Artículo 13. Componente de acompañamiento preventivo y de apoyo. El acompañamiento preventivo tendrá por objeto evitar que ocurran estos hechos por medio de la educación y sensibilización, así como crear un entorno que proteja a las personas antes que sean víctimas de esta violencia. El acompañamiento permitirá crear entornos proactivos de apoyo, respeto e igualdad que prevengan el acoso sexual, la violencia o discriminación de género y que promuevan la cultura del respeto. Todo aquello fundando sus bases y comprendiéndose desde el enfoque de derechos humanos, enfoque de género y enfoque interseccional.

Artículo 14. Actividades del acompañamiento preventivo y de apoyo. Este componente considera las actividades que a continuación se indican:

- a) **Acompañamiento en la sensibilización y formación continua.** Se trata de un acompañamiento a la comunidad en el aprendizaje sobre el reconocimiento de actitudes sexistas y discriminatorios, el respeto a las personas a su autonomía y a su libertad, la comprensión de los principios de igualdad de género y no violencia.
- b) **Asesoría y orientación en la creación de políticas y/o normativa interna:** Tiene por objeto asumir el rol de facilitador/a en la implementación de políticas y normativas que promuevan la igualdad y la prevención de la violencia en los distintos espacios físicos o virtuales en que se desarrolla la actividad de la universidad.
- c) **Acompañamiento emocional preventivo:** Se enfoca principalmente que la comunidad UVM se encuentre preparada para detectar y actuar en situaciones de riesgo ofreciendo espacios de escucha activa y/o programas de acompañamiento emocional para el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva.

- d) **Orientación en la denuncia.** Ante la detección de situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género que esté enfrentando una persona integrante de la comunidad universitaria, la unidad correspondiente deberá orientarla para la realización de la denuncia de acuerdo con el Protocolo de actuación ante denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación de género vigente realizando en caso de estimarlo necesario los primeros auxilios psicológicos.
- e) **Acompañamiento en la creación de una cultura de respeto e igualdad:** Tiene por objeto tratar de cambiar las normas culturales y sociales que permiten o facilitan la ocurrencia del acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Es un mecanismo de transformación cultural hacia actitudes más inclusivas, equitativas y respetuosas.
- f) **Acompañamiento en el fortalecimiento de redes de apoyo:** Tiene por objeto que las personas se sientan respaldadas y con mayor confianza para identificar situaciones de riesgo, esto por medio de la creación de grupos de apoyo preventivos, promoción de la solidaridad entre pares, entre otras medidas.
- g) **Acciones de apoyo específico.** En casos de denuncia y activación del modelo de sanción, la Unidad de Investigación y Sanción podrá requerir a la unidad correspondiente acompañamiento en salud mental con perspectiva de género y derechos humanos para las personas involucradas, para evitar que se vean nuevamente expuestas a este tipo de situaciones y fortalecer sus habilidades emocionales, el que podrá contemplar:
- Acompañamiento psicológico: Consiste en la aplicación de instrumento que permite evaluar el impacto de la violencia vivida, las posibles secuelas y entregará orientación respecto al estado actual psicoemocional de quien consulta. Contempla la contención, escucha activa, amable y respetuosa con el objetivo de crear vínculo y un espacio seguro con quien consulta para garantizar el acuerdo de medidas efectivas que aporten en el apoyo hacia la persona. Este acompañamiento considera 4 sesiones con frecuencia semanal con un máximo de 8 sesiones, siempre que la persona afectada adhiera expresamente a este acompañamiento.
 - Coordinación de atención médica o de salud mental: En caso de que la persona afectada requiera de atención médica o tratamiento de mayor duración en materia de salud mental, se realizarán las coordinaciones necesarias para su derivación a la red de atención pública o privada según corresponda. Ello siempre que la persona consienta en esta gestión.
 - Orientación jurídica: En este caso se orientará a la persona afectada respecto de los eventuales procedimientos judiciales aplicables al caso a través de profesional competente.
 - Medidas de protección: Implementar las medidas de protección propuestas por la Unidad de Investigación y Sanción del Protocolo de Actuación ante denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.



- Medidas reparatorias: Ejecutar las medidas reparatorias propuestas por la Unidad de Investigación y Sanción del Protocolo de Actuación ante denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Artículo 15. Otras actividades. La unidad a cargo de la equidad de género podrá realizar todas aquellas actividades que aparezcan como razonables y necesarias para la prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, así como también las actividades que la autoridad universitaria le encomiende para el mismo fin.

Artículo 16. Plan de actividades. La unidad correspondiente diseñará anualmente el plan de actividades para el desarrollo de los distintos componentes establecidos en el presente protocolo.

Artículo 17. Actualización del Protocolo. El presente protocolo será revisado cada tres años por la Unidad correspondiente con la finalidad de proponer mejoras o adecuaciones, ello sin perjuicio que por disposición legal sea necesaria su modificación antes de dicho plazo.