

POLÍTICA DE FORMACIÓN,
PREVENCIÓN, Y APOYO EN

MATERIAS DE VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

1.

INTRODUCCIÓN. 3

2.

ANTECEDENTES. 5

3.

BASES DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN
Y PREVENCIÓN Y APOYO EN MATERIAS
DE VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. 7

4.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA. 9

5.

PILARES DE LA POLÍTICA. 11

6.

PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA. 25

ÍNDICE

1.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae* señala que la comunidad universitaria de las universidades católicas “está caracterizada por el respeto recíproco, por el diálogo sincero, y por la tutela de los derechos de cada uno”, donde se ayuda “a todos sus miembros a alcanzar su plenitud como personas humanas”.

Enmarcada en *Ex Corde Ecclesiae*, la Pontificia Universidad Católica de Chile resguarda y promueve el respeto por la dignidad y los derechos de las personas y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y el bien común, lo que está expresamente fijado como marco fundamental del quehacer académico en su Declaración de Principios.

Los actos de violencia sexual, violencia y discriminación de género son contrarios a la dignidad de las personas, a su libertad, a su integridad personal, igualdad de derechos y a contar con ambientes libres de discriminación arbitraria, razón por la cual la Universidad ha venido intencionando sus acciones, sus protocolos, sus normas y sus políticas con el objeto de prevenir y evitar la existencia de estos actos y de poder seguir construyendo una cultura de respeto por la dignidad humana y un ambiente en que todos sus integrantes puedan convivir y relacionarse basados en el buen trato.

La presente Política se elaboró por una Comisión Revisora nombrada especialmente por el Rector, en el marco de la evaluación del Reglamento sobre Violencia Sexual en Contexto Universitario, el cual fue aprobado por el Honorable Consejo Superior en marzo de 2020, y que dejó establecido que debía ser evaluado luego de dos años desde su dictación, es decir, en marzo de 2022. Esta Comisión fue constituida con paridad de género y guardando un equilibrio de representación de distintos ámbitos universitarios, para proceder a revisar el Reglamento mencionado, las políticas y las acciones de la Universidad en materias de violencia sexual, violencia y discriminación de género y lo establecido en la nueva Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

La Comisión contó con amplias facultades para el cumplimiento de su labor, citando y convocando a múltiples actores de la comunidad de manera de poder contar con un diagnóstico completo y actualizado, y desarrollar un trabajo amplio y participativo. Fueron invitados diversos exponentes de la comunidad en ámbitos de la violencia sexual, victimización y revictimización, violencia de género y discriminación, derechos humanos, cursos y planes curriculares, procesos internos de investigación y sanción, apoyo y acompañamiento psicológico a víctimas de violencia sexual y de género, violencia escolar, acciones de inclusión, de la Pastoral de la Universidad, de representaciones estudiantiles, entre otros.

2.

ANTECEDENTES

La Política de Formación, Prevención y Apoyo en materias de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Pontificia Universidad Católica de Chile recoge la experiencia aprendida por la Universidad, la cual, para abordar de manera integral este tema, cuenta desde el año 2017 con una Política de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual en contextos universitarios, la cual contempló los apoyos dispuestos en los ámbitos psicológico, médico y legal por la Universidad, además del ya existente procedimiento sancionatorio interno frente a estas conductas. El año 2018 incorporó la asistencia confidencial, gratuita y especializada de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, integrada por psicólogas expertas en la materia, y fue creado el Programa de Asistencia Legal y Judicial para atender de forma gratuita aquellos casos cuyos hechos fuesen constitutivos de delito.

El año 2018 se formó el Consejo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, compuesto por profesores, estudiantes, profesionales, administrativos y dirigentes sindicales, el que colaboró con el seguimiento e implementación de las medidas, acciones y normativa sobre violencia sexual. De este Consejo surgió el Reglamento sobre Violencia Sexual, el cual entró en vigencia en marzo de 2020, y contempló definiciones, procedimientos y órganos de denuncia, de prevención y apoyo.

Con relación a la política de género, como tampoco resulta suficiente ni integral el contar sólo con un procedimiento sancionatorio frente a conductas de violencia o discriminación en este ámbito, la Universidad constituyó el año 2013 la Comisión Mujer y Academia, a partir de la cual se han venido abordando las necesidades existentes en este ámbito; se han consolidado acciones dirigidas a asegurar la equidad de género en una serie de procesos de la Universidad; se han dictado lineamientos y acciones para el desarrollo de la mujer, con medidas a corto, mediano y largo plazo; y desde el año 2019 se cuenta con Directrices aprobadas y vigentes para la promoción de la mujer en el desarrollo académico y en el proyecto educativo de la Universidad, creando además la Dirección de Equidad de Género, la cual vela por la implementación de las medidas y desarrolla e implementa las políticas y directrices en esta temática. Esta Dirección cuenta con proyectos concursables del Ministerio de Educación, y ha liderado políticas de equidad de género al interior del CRUCH.

La presente Política recoge toda esta experiencia además de los aprendizajes de una serie de programas implementados por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, particularmente el Programa de Relaciones Saludables, las intervenciones de Prevención en Violencia Sexual, y el Programa de Acompañamiento a la Diversidad; las estrategias implementadas por la Dirección de Inclusión, particularmente la estrategia Nombre Social y Acompañamiento a Estudiantes Trans, y la Capacitación sobre Identidad de Género dirigida a las unidades académicas. Así como las acciones de la Dirección de Personas que desde el año 2019 inició un diagnóstico sobre la situación de la mujer en los equipos profesionales y administrativos a través de la Comisión Mujer Administrativa y Profesional UC con el fin de conocer la realidad de las mujeres administrativas y profesionales que trabajan en la Universidad, identificando los temas que les parecen claves y sus expectativas y/o sugerencias en relación con la equidad de género, con la medición bianual del clima laboral, y el levantamiento sobre necesidades de formación en temas de género del personal administrativo y profesional.

Las conclusiones de la Comisión Revisora apuntaron a recoger el diagnóstico realizado junto con mantener y perfeccionar las estrategias, acciones y servicios desarrollados hasta la fecha, para promover relaciones saludables fortaleciendo la cultura del respeto, continuar enfrentando la violencia sexual en contexto universitario y promoviendo la equidad de género. Y, a su vez, ampliar las estrategias y acciones para enfrentar la diversidad de expresiones de la violencia y discriminación de género que se producen en los contextos universitarios.

En este marco, el trabajo de la Comisión dio lugar al establecimiento de la presente política, a la actualización del Reglamento sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Contexto Universitario, a la dictación de las Disposiciones Complementarias sobre Hechos de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género, a la importancia de relevar el Código de Honor de la Universidad en el marco de esta política y de mantener el Protocolo especial de actuación frente a hechos de violencia sexual cometidos contra menores de edad que participan en actividades o programas de la Universidad.

A continuación, se describe los instrumentos que integran la política, sus conceptos claves y sus objetivos y pilares.

3.

BASES DE LA POLÍTICA DE
FORMACIÓN Y PREVENCIÓN
Y APOYO EN MATERIAS DE
VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Los principios de la presente política de formación, prevención y apoyo en materias de violencia sexual, violencia y discriminación de género, así como el trabajo de diagnóstico realizado, guiarán la serie de acciones que se derivarán de ella, junto al marco normativo dispuesto, lo que busca proteger a todas las personas que integran la comunidad de acuerdo a los principios de la Universidad y a la legislación nacional vigente. El trabajo de diagnóstico realizado se encuentra comprendido en el Anexo 1 del presente documento.

3.1. INSTRUMENTOS QUE INTEGRAN LA POLÍTICA

Los instrumentos que integran esta política, focalizados en las normas que regulan el comportamiento de personas y organismos enmarcados dentro del contexto universitario, son los siguientes:

- i. [Reglamento sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Contexto Universitario.](#)
- ii. [Disposiciones Complementarias sobre Hechos de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Contexto Universitario.](#)
- iii. [Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria.](#)
- iv. [Protocolo de Actuación frente a Hechos de Violencia Sexual contra Niños, Niñas y Adolescentes menores de edad.](#)
- v. [Código de Honor de la Universidad.](#)
- vi. [Código del Trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.](#)
- vii. [Ley 21.369 sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.](#)

3.2. CONCEPTOS CLAVES DE LA POLÍTICA

Los conceptos claves, de acuerdo a la normativa y a la legislación nacional vigente la que resulta ser complementaria a estos, son los siguientes:

Se considera **violencia sexual** cualquier conducta, comentario, insinuación o gesto de connotación sexual no consentido por la persona que lo experimenta, y que produce objetivamente un menoscabo en su dignidad, integridad o derechos.

Se considera **violencia de género** cualquier acto, ya sea de carácter físico o psicológico, cometido en contra de una persona de la comunidad en razón de su sexo, identidad u orientación sexual, o expresión de género, en menoscabo de su dignidad, integridad o derechos.

Por **discriminación de género** se entiende cualquier acto que otorgue un trato diferenciado que carezca de justificación razonable a una persona de la comunidad en razón de su sexo, identidad u orientación sexual, o expresión de género, en menoscabo en su dignidad, integridad o derechos.

Las acciones descritas pueden haber sido realizadas en forma presencial o por cualquier otro medio, como redes sociales o correo electrónico, no siendo necesario que haya existido contacto físico. También pueden haber sido realizadas de manera única o reiterada.

En los contextos universitarios, estos actos pueden ocurrir en el marco de una relación simétrica (entre pares) que involucra a estudiantes, a la comunidad académica, profesionales y personal administrativo, o bien en el marco de una relación asimétrica que involucra a integrantes de la academia con estudiantes, ayudantes-estudiantes, persona perteneciente a una jefatura con una persona subalterna, entre otros.

4.

OBJETIVO DE
LA POLÍTICA

4.1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de la presente Política es que la Universidad y su entorno sean un espacio seguro y libre de violencia sexual, violencia y discriminación de género (en adelante VS y VDG), para lo cual se busca formar y prevenir, como también apoyar, proteger y reparar a las víctimas de estas transgresiones en el contexto universitario, para lo cual se requiere también la consideración de acciones de investigación y sanción de estas conductas.

4.2. GRUPO OBJETIVO DE LA POLÍTICA Y UNIDADES RESPONSABLES

La Política de Formación, Prevención y Apoyo en materias de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género se dirige a toda la comunidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, estando su implementación en el ámbito de la formación, prevención y apoyo a cargo de la Dirección de la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación, de forma articulada con las unidades mencionada en el Título 5.3. El ámbito relativo a la investigación y sanción de los hechos sobre violencia sexual, violencia y discriminación de Género, está a cargo de la Secretaría General de la Universidad. La Reparación por su naturaleza se puede dar en diversas instancias, las que son descritas en el Título 5.4.

5.

PILARES DE LA
POLÍTICA

La Política se sustenta en cinco pilares estratégicos, desde los cuales emanan ámbitos de acción específicos en los cuales intervienen distintas unidades de la Universidad, las que se articulan permanentemente con el fin de garantizar consistencia entre las intervenciones, resguardando además el sello de la Universidad. Estos pilares son (i) Prevención y Formación, (ii) Servicios de atención psicosociolegal y atención médica, (iii) Investigación, Sanción y Reparación; (iv) Vinculación y Articulación, y (v) Evaluación. Cada pilar se sostiene en un modelo con componentes específicos que se detallan en el siguiente apartado, en base a los objetivos que cada uno persigue.

FIGURA 1. PILARES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA



5.1. PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

I. Principios Orientadores

El modelo de Prevención parte del compromiso con la dignidad humana y la cultura del respeto y buen trato como sello esencial de la identidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

La cultura del respeto y buen trato se refiere a la promoción de relaciones de convivencia social armónica y vínculos de respeto por la dignidad de cada persona, la cual disminuye el sufrimiento en las relaciones humanas y promueve una forma de relación que produce satisfacciones en la promoción, profundización y cuidado de los vínculos. Los estilos de vida saludables y las relaciones de convivencia armónica favorecen un cambio cultural en los sistemas que avalan y legitiman modelos de convivencia abusiva, agresiva y violenta. En este sentido, una cultura del buen trato genera relaciones respetuosas y de reconocimiento del otro, contribuyendo a prevenir situaciones de violencia y de discriminación general y de violencia específica en materias sexuales y de género.

Por esta razón, se establecen además como ejes de trabajo un enfoque no sólo preventivo de aquellas conductas determinadas como sancionables en el contexto universitario, sino que además un enfoque promocional, donde se fomentan buenas prácticas al interior de la comunidad universitaria, a través del diseño y la implementación de instancias formativas y comunitarias, que favorezcan una educación inclusiva, que propicie relaciones de género igualitarias y corresponsables, fortaleciendo una convivencia respetuosa basada en el buen trato, que contribuya a la erradicación de la violencia sexual y de la violencia y discriminación de género.

II. Objetivos

- Lograr la concientización y compromiso de la comunidad universitaria con la eliminación de la violencia sexual, violencia y discriminación de género, promoviendo una cultura basada en el respeto y el buen trato.
- Lograr la identificación de conductas contrarias a la cultura de respeto, teniendo como fin último el reconocimiento de las distintas formas que puede adoptar la violencia sexual, de género y la discriminación. Con lo anterior, se espera avanzar en el logro de la erradicación de aquellas, y la promoción de espacios en los que prime el buen trato, el respeto y el desarrollo igualitario y seguro de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.
- Difundir y promover el conocimiento de la política, los reglamentos y los protocolos, de modo de facilitar el acceso de quienes hayan sufrido violencia sexual, violencia o discriminación de género, y los servicios que provee la Universidad.

III. Componentes de Prevención y Formación

El Modelo de Prevención y Formación está conformado por cinco componentes, según la siguiente figura y explicación que se entrega en los puntos siguientes.

FIGURA 2. COMPONENTES MODELO DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN



1) Niveles de Intervención y Público Objetivo

Dada la complejidad de la Universidad, se han establecido los siguientes niveles de desarrollo de las acciones de prevención y promoción:

- **Estrategias locales.** Serán aquellas dirigidas a comunidades específicas dentro de la Universidad, ya sean unidades académicas, administrativas, o grupos particulares dentro de ellas, tales como estudiantes de pre o postgrado, líderes estudiantiles, estudiantes internacionales, académicos/as, profesionales y personal administrativo. A este respecto, se diseñarán intervenciones específicas (charlas, capacitaciones, asesorías y/u otras), con el objetivo de responder a las demandas propias de cada grupo y de educar para generar compromiso comunitario en eliminar la violencia sexual, violencia y discriminación de género.
- **Estrategias por público objetivo.** La UC es un espacio diverso y por lo tanto resulta necesario abordar las necesidades de cada estamento o grupo transversal al interior de la Universidad. De este modo, se realizará trabajo focalizado en los distintos estamentos que integran la universidad, comprendiendo que las manifestaciones de estas conductas pueden variar de acuerdo al rango etario o etapa vital en la que se encuentran las personas, además del rol que juegan al interior de la universidad.

- **Estrategias transversales.** Se realizará un trabajo transversal que permita el reconocimiento de la violencia sexual, violencia y discriminación de género como acciones que pueden darse en los distintos espacios de convivencia, lo que incluye aquellos en los que interactúa la comunidad universitaria.

2) Estrategias de Diagnóstico

Para dar cumplimiento a los objetivos expuestos, se realizará un diagnóstico en el plazo de un año desde la fijación de la presente política, para luego replicarlo de forma periódica cada 2 años, de manera de permitir el afinamiento y ajuste de las estrategias diseñadas acorde a las necesidades de la comunidad UC. A partir de estos diagnósticos, se espera:

- Conocer la percepción de la comunidad universitaria sobre la violencia sexual, violencia y discriminación de género en el contexto universitario de la UC y sobre las medidas institucionales adoptadas para su abordaje.
- Determinar el grado de conocimiento de la información y servicios en materia de violencia sexual, violencia y discriminación de género.
- Conocer las tasas de victimización al interior de la comunidad universitaria a fin de determinar la focalización de medidas de prevención.
- Evaluar permanentemente las necesidades de las unidades académicas y administrativas específicas, de modo de abordar las particularidades de cada una de ellas, atendiendo a su cultura organizacional, su disciplina y sus necesidades comunitarias específicas.

3) Estrategia Comunicacional

La estrategia comunicacional se ha establecido como uno de los ejes centrales del modelo de prevención y formación, que tiene como objetivo inicial la difusión permanente del trabajo que realiza la UC en estas materias. Igualmente, se espera situar la concientización y sensibilización en torno a la violencia sexual, violencia y discriminación de género, en la discusión que necesariamente se debe dar al interior de nuestra comunidad. Para ello, se han establecido las siguientes líneas de acción:

- Promover que las políticas, protocolos y reglamentos sean conocidos al interior de comunidad universitaria a través de su publicación permanente y actualizada en la web de la Universidad, y la realización de charlas, procesos de inducción y actividades informativas dirigidas a estudiantes, y a las plantas académica, profesional y administrativa.
- Implementar actividades y campañas periódicas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, violencia sexual, violencia y discriminación de género, sus causas, manifestaciones y consecuencias, con el fin de educar a las distintas audiencias de la universidad en estas materias, y con ello contribuir al cambio cultural.
- Disponer de canales de información expeditos y de fácil acceso con todo lo referente a los servicios y medidas de apoyo disponibles para quienes requieran acompañamiento.
- Implementar acciones que aseguren que las estrategias comunicacionales de la Universidad sean inclusivas de toda la comunidad universitaria.
- Difundir permanentemente los avances y ajustes que se han realizado en materias de prevención, apoyo e investigación y sanción, que permitan fomentar el abordaje a través de canales oficiales de situaciones de conflicto en estas materias al interior de la comunidad universitaria.

4) Acciones de Formación

Se ha establecido como otro componente importante del modelo de prevención la implementación de espacios de formación que permitan la reflexión profunda en torno a la violencia sexual, violencia y discriminación de

género, en conjunto con el aprendizaje de herramientas de abordaje y respuesta ante situaciones de este tipo. Para ello se espera:

- Desarrollo de cursos de formación específica dirigidos a actores clave de la comunidad universitaria, como académicos/as, ayudantes y líderes estudiantiles, profesionales y administrativos.
- Desarrollo de actividades de intervenciones focalizadas en distintas unidades académicas y administrativas, y con distintos estamentos a fin de ajustar la oferta y el lenguaje a las características de cada uno de ellos, atendiendo su cultura, su disciplina y sus necesidades específicas.
- Continuar integrando el enfoque de género en el proyecto educativo y las prácticas pedagógicas de acuerdo a los principios de la Universidad.
- Promover ambientes educativos de buen trato, libres de violencia considerando todos los espacios del contexto universitario, desde una lógica de corresponsabilidad.
- Mantener actualizada la oferta académica de cursos disponibles con contenido de derechos humanos, violencia sexual, violencia y discriminación de género en los planes curriculares, habiendo constatado que actualmente se cuenta con al menos 34 cursos en estas temáticas.

5) Estrategias de promoción de la mujer al interior de la Universidad

- Promover la equidad de género, entendiéndose por ella la igualdad de oportunidades, asegurando procesos equitativos en los procesos de selección, calificación y promoción en el desarrollo laboral, así como en la presencia en instancias de toma de decisiones y autoridad.
- Promover acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal.

5.2. ATENCIÓN PSICOSOCIOLEGAL Y MÉDICA A LAS VÍCTIMAS Y REINTEGRACIÓN DE PERSONAS ACUSADAS

El servicio prestado brinda orientación y acompañamiento psicosociolegal y atención médica a las personas de la comunidad universitaria afectadas por situaciones constitutivas de violencia sexual, el que será extendido a aquellas afectadas por violencia y discriminación de género, procurando que los servicios especializados al interior de la UC entreguen una respuesta oportuna, integral y acorde a la naturaleza de los hechos experimentados. Asimismo, también gestionarán la activación de redes externas complementarias a los apoyos brindados por la Universidad, de forma de promover el bienestar de las personas en los distintos ámbitos afectados. Por otro lado, se diseñarán estrategias para acompañar a las personas acusadas de violencia sexual, violencia y discriminación de género, en adelante VS y VDG, para apoyar su reintegración comunitaria, cuando corresponda, dando una primera acogida de apoyo psicológico si lo requieren.

I. Principios orientadores

Parte del sello que caracteriza la identidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile es su compromiso irrestricto con el respeto a la dignidad humana y la condena de toda expresión de violencia en su comunidad, entre estas, aquellas manifestaciones que vulneran gravemente la integridad física, sexual y psicológica de las personas. Conforme a ello, es un propósito central promover el cuidado y consideración hacia las personas afectadas por hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género, basándose en los siguientes principios orientadores asociados a buenas prácticas en materias de atención a víctimas:

- Derecho a una atención de calidad y trato digno conforme a la normativa y valores UC
- El derecho al acceso a la información y su manejo respetuoso, reservado y confidencial

- Derecho a la participación en la toma de decisiones
- Derecho a la seguridad y protección de su integridad

II. Objetivos

Se establecen como objetivos centrales del modelo de atención a personas de la comunidad que hayan sufrido violencia sexual, violencia y discriminación de género, en contexto universitario:

- Ofrecer apoyo psicológico especializado.
- Ofrecer orientación y apoyo a las redes inmediatas de las personas denunciantes, que integran la comunidad universitaria y que se han visto afectadas por la situación ocasionada por los hechos.
- Disponer de protocolos para el apoyo y la denuncia de casos, que resguarden el cuidado, limiten la exposición y protejan la dignidad de las personas.
- Brindar orientación legal y judicial a aquellas personas de la comunidad universitaria que sean víctimas de hechos de VS y VDG cuando estos revistan las características de falta o delito de acuerdo a la legislación vigente.
- Ofrecer atención médica especializada en caso de agresiones y violencia sexual según corresponda.
- Informar sobre la posibilidad de acceder a atenciones de especialidades médicas cuando corresponda.

III. Componentes del modelo de atención psicosociolegal y médica a víctimas de violencia sexual, violencia y discriminación de género, y de reintegración comunitaria a personas acusadas

FIGURA 3. COMPONENTES DEL MODELO DE ATENCIÓN PSICOSOCIOLEGAL Y ATENCIÓN MÉDICA



1) Acompañamiento Psicosocial a Víctimas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género

Como enfoque de abordaje, se establece la implementación de una visión interdisciplinaria de la problemática, en el entendido que la VS y VDG corresponden a un fenómeno cuyo origen, expresión y consecuencias se conectan con múltiples dimensiones (culturales, sociales, psicológicas, relacionales, transgeneracionales). Se plantea, por tanto:

- Un enfoque de intervención psicosocial que comprenda que estos actos implican una vulneración de derechos que impactan directamente en la protección y seguridad de aquellas personas que la sufren. Conforme a lo anterior, es necesario la realización de una evaluación de las condiciones de riesgo, vulnerabilidad, ade-

más de evaluar los niveles de seguridad y riesgo de revictimización de la persona afectada, esto con el objetivo de activar los dispositivos tanto internos como externos de protección, a fin de asegurar su seguridad.

- Un enfoque basado en trauma, con especial consideración de los aspectos psicosociales, contextuales y de género que engloban la problemática de la violencia y discriminación y sus efectos en las víctimas (características histórico-biográficas, culturales, identitarias, etapa del ciclo vital, polivictimización, experiencias tempranas adversas, entre otras).
- Un enfoque de intervención en crisis, cuyo modelo esté centrado en la generación o fortalecimiento de recursos personales, sociales, institucionales y comunitarios.

Las acciones a realizar en el marco del apoyo psicosocial a las víctimas serán las siguientes:

- Ofrecer orientación psicosocial para resolver necesidades generadas a propósito de una experiencia de VS y VDG.
- Ayudar a resolver necesidades de las personas afectadas por la VS y VDG en el corto y/o mediano plazo.
- Procurar restablecer condiciones mínimas de estabilidad.
- Acompañar a las víctimas en los procesos de denuncia, investigación y sanción llevados por Secretaría General dentro de la UC.
- Realización de derivaciones responsables, toda vez que sean necesarias acciones de vinculación y coordinación permanente entre unidades que forman parte de la Universidad, y programas e instituciones de la red externa que brindan apoyo especializado y de reparación, en aquellos casos de violencia o situaciones que requieran una intervención de largo plazo.

La labor de apoyo, acompañamiento y derivación lo brinda la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación (UVG) y es para cualquier persona parte de la comunidad, pudiendo contactarse con la UVG de manera online (<https://noalaviolenciasexual.uc.cl/contacto/>) o a través del fono ayuda (800 001 222), durante las 24 horas del día.

2) Componente de Acompañamiento Psicolegal a Víctimas de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género

Dado el carácter multifactorial del fenómeno de la VS y VDG, se brinda apoyo psicolegal a los estudiantes que hayan sufrido estos actos y que revistan carácter de faltas o delitos a fin de que las personas afectadas reciban orientación y eventual representación legal, todo ello con acompañamiento psicológico especializado que promueva el bienestar psicológico de la víctima durante su tránsito en el sistema judicial. Para ello se contempla:

- Servicios de apoyo gratuito a las víctimas con un equipo especializado cuando los hechos constituyan faltas o delitos desde una perspectiva interdisciplinaria, para apoyar el proceso judicial que enfrenten las víctimas.
- La coordinación activa con otros programas al interior de la UC, particularmente con la UVG, a fin de entregar un apoyo integral, evitando la victimización secundaria y la sobreintervención.

3) Atención Médica

Cualquier persona, niño, niña, adolescente o adulta, que sea víctima de agresiones y violencia sexual puede acceder a atención médica a través del Programa “Levantar_es UC”. En el marco de este Programa se entrega atención integral a las víctimas, incluyendo la atención médica propiamente tal, con manejo de lesiones físicas, prevención de enfermedades de transmisión sexual y embarazo. También considera primeros auxilios psicológicos, tratamiento y prevención de secuelas psicológicas y stress postraumático, además de acompañamiento espiritual inicial y en el proceso reparativo. Si la agresión ocurrió antes de 72 horas del ingreso, se ingresa al programa a través del servicio de Urgencia UC y si ocurrió después de 72 horas, se podrá ingresar a través de atención ambulatoria.

Adicionalmente, los estudiantes pueden acceder a los servicios de la Unidad de Salud Mental de la Dirección de Salud y Bienestar Estudiantil, y acceder a atención de especialidades médicas y otros servicios comprendidos de acuerdo al convenio suscrito con la Red de Salud UC Christus, cuya comunicación y difusión está a cargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

4) Componentes de Modelo de Atención a Personas Acusadas

En el caso de la atención a las personas acusadas, el trabajo se orientará a acompañar la problematización del ejercicio de la violencia sexual, violencia y discriminación de género, a través de procesos de orientación y atención socioeducativa dirigidos a personas de la comunidad universitaria que requieran de un espacio de intervención sobre el ejercicio de estas conductas en contexto universitario.

Para esto se implementarán:

- Acciones socioeducativas, tales como talleres, conversatorios y grupos de intervención comunitaria, que busquen la disminución y eliminación de las conductas de violencia sexual, y violencia y discriminación de género que hayan sido detectadas en el contexto universitario, así como la prevención de nuevos hechos.
- Estrategias de reincorporación de la persona denunciada, acusada y/o sancionada por hechos de VS y VDG, cuando corresponda, en el marco de favorecer la convivencia universitaria y cuidado de las personas afectadas.

Estas acciones y estrategias serán respecto a personas sobre las que exista o haya existido denuncia formal (y por tanto un proceso de responsabilidad en curso); o informal y una posible afectación sociocomunitaria. La implementación estará a cargo de la UVG, Ombuds, Dirección de Personas, Dirección de Asuntos Estudiantiles, las unidades académicas de la Universidad, u otra que corresponda.

Los estudiantes acusados que lo requieran pueden acceder a los servicios de la Unidad de Salud Mental de la Dirección de Salud y Bienestar Estudiantil, y acceder a atención de especialidades médicas y otros servicios comprendidos de acuerdo al convenio suscrito con la Red de Salud UC Christus.”

5.3. PROCESO DE INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN

I. Principios Orientadores

El proceso de investigación, sanción y reparación para casos de violencia sexual, violencia y discriminación de género parte del compromiso con la dignidad humana y la cultura del respeto. Todo acto de violencia, incluyendo la sexual y de género, y de discriminación arbitraria, incluyendo la discriminación de género, son contrarias a los valores y principios de la convivencia universitaria, por lo tanto, constituyen infracciones que pueden dar lugar a un proceso de responsabilidad o indagación formal en caso que se trate de un académico, que busca esclarecer los hechos, dictar las medidas de resguardo necesarias, determinar posibles responsabilidades y sancionar en aquellos casos que corresponda.

Los procesos de responsabilidad, en virtud de los cuales se enmarca la investigación y la sanción de los hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género de acuerdo a la normativa, se basan en los principios del debido proceso, de la igualdad de derechos, de la proporcionalidad, protección de las víctimas, la evitación de represalias y de revictimización, que permitan resguardar los derechos fundamentales de todas las personas y sancionar conductas vulneradoras.

La reparación consiste en medidas que buscan reducir los impactos de la violencia sexual, violencia y discriminación de género, debiendo ser generadas con una mirada integral que considere distintos ámbitos y unidades de la Universidad para que de manera coordinada se lleven a cabo de la mejor forma posible.

II. Objetivos

- Recepcionar y dar curso a las denuncias, investigar y sancionar los hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género en base a procesos internos de la Universidad, sustentados en bases comunes y los principios orientadores.
- Reparar el daño provocado por hechos de violencia sexual, violencia de género y discriminación de género en las personas de la comunidad universitaria a través de acciones y servicios internos que puedan corresponder.

III. Procedimiento de investigación y sanción

El proceso de investigación denominado Proceso de Responsabilidad o Indagación Formal, en este último caso si se trata de la responsabilidad de un académico, se realiza y se encuentra normado a través de un procedimiento único en Reglamento sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Contexto Universitario, el Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria, las Disposiciones Complementarias sobre Hechos de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género, así como por la presente política.

La Secretaría General es el órgano independiente y autónomo, encargado de forma permanente de conocer, investigar y sancionar los actos de acoso, abuso, violencia, tanto sexual como de género, y discriminación arbitraria, por ende, también de discriminación de género, ocurridos en los recintos de la Universidad, fuera de ellos y también de manera virtual a través de redes sociales, de acuerdo a la normativa vigente.

También pueden haber sido realizados por personas que realizan labores de docencia, investigación, gestión, administración, aseo u otra, o que sean ayudantes o estudiantes de cualquier programa, en contra de otros miembros de la comunidad.

La Secretaría General cuenta con un equipo profesional capacitado en derechos humanos y enfoque de género para llevar adelante especialmente los procesos relativos a violencia sexual, violencia y discriminación de género.

Cuenta además con la atribución de dictar medidas de resguardo para reducir los impactos que conlleva la ocurrencia de hechos vinculados a la violencia sexual, violencia y discriminación de género, contempladas en los Arts. 56 y 63 del Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria y el Art. 2 de las Disposiciones Complementarias sobre Hechos de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

IV. Componentes

FIGURA 4. COMPONENTES DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN



PROCESO DE DENUNCIA



PROCESO DE INVESTIGACIÓN



PROCESO DE SANCIÓN

1) Denuncia

La denuncia sobre hechos de violencia sexual, violencia y discriminación de género es un derecho de la víctima y debe ser dirigida a Secretaría General. La denuncia tiene el carácter de reservada, sea que se presente mediante carta escrita, por correo electrónico directamente al Secretario General con copia al Pro-Secretario General (cfernandr@uc.cl con copia a murrutil@uc.cl), a través del formulario online disponible en la página web de la Secretaría General <https://secretariageneral.uc.cl/realiza-una-denuncia> o a través de la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación. Esto, sin perjuicio de las normas que regulan el acceso al expediente contenidas en el Art. 20 del Reglamento sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Luego de un breve análisis acerca de la competencia sobre los hechos denunciados se ordena instruir el Proceso de Responsabilidad o Indagación Formal a través de una Resolución de Secretaría General y se designa a un abogado investigador a cargo de él.

2) Investigación

La investigación se realiza siguiendo las normas y plazos procedimentales que permiten asegurar su avance y curso progresivo, debiendo ser agotadas todas las diligencias posibles y acumular las pruebas que resulten necesarias, correspondiéndole apreciar las características del acto y las circunstancias agravantes y atenuantes que aumenten o disminuyan la responsabilidad en los hechos.

Durante el proceso de responsabilidad o indagación formal se busca prevenir las represalias y la revictimización. Para ello, se actúa evitando la exposición reiterada e innecesaria de la víctima y demás partes intervinientes. Dentro de las medidas orientadas a este mismo fin están también las siguientes:

- a) El cumplimiento estricto de la reserva de la denuncia dentro del marco normativo y legal.
- b) La posibilidad que se le da a la víctima, al momento de ser citada a ratificar la denuncia y a declarar, de ser derivada a la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación para contar con acompañamiento psicológico antes de dar su declaración.
- c) La víctima, en caso de que ya esté siendo apoyada por la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación, puede dar su autorización para que ésta presente por su encargo la denuncia y antecedentes sobre los hechos en Secretaría General.
- d) La persona víctima de los hechos, al concurrir a ratificar la denuncia interpuesta y a declarar, no le será solicitado -dentro de lo posible- reiterar aquello que ya se encuentra dentro de los antecedentes consignados junto a la denuncia, sino sólo aquello que resulte necesario de completar y aclarar de manera de asegurar el avance y el progreso de la investigación.
- e) Las partes durante el proceso son atendidas en distintas instancias de comparecencia, de manera de evitar el contacto directo entre ellas.
- f) Las personas citadas a declarar, ya sean denunciantes, testigos y denunciadas, realizan la entrevista de forma presencial y verbal, la cual es registrada de forma escrita, y realizada de tal manera de evitar que deba ser citada nuevamente a declarar. De acuerdo a las circunstancias la entrevista podrá realizarse de manera telemática registrando la declaración por escrito y procediéndose a grabar sólo el consentimiento sobre ella. En casos que sea solicitado por la víctima puede realizarse a través de entrevista videograbada, con la expresa prevención de que dicha grabación estará disponible para las partes intervinientes en el proceso con el resguardo de los datos personales que correspondan de acuerdo a la legislación vigente.
- g) Cuando las condiciones de salud de la víctima lo aconsejen y resulte posible para la investigación, podrá autorizarse que su testimonio sea presentado de modo escrito entregado de manera física o electrónica.
- h) Dictar medidas de resguardo que según el caso correspondan, indicadas en Arts. 56, 63 y siguientes del Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria y el Art. 2 de las Disposiciones Complementarias sobre Hechos de Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

- i) En caso de tomar conocimiento de represalias ejercidas contra alguna parte interviniente en el proceso, podrán adoptarse las medidas de resguardo que puedan corresponder y los antecedentes serán considerados para la determinación de la sanción final, o bien, darán lugar a un proceso de responsabilidad separado por ellos, según corresponda.
- j) En cualquier momento del proceso se puede derivar a la víctima directamente -si acaso no la había consentido con anterioridad- a los siguientes servicios: (i) a la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación, unidad que la apoyará y acompañará con asistencia psicosocial durante el proceso de investigación y sanción, (ii) al servicio de Asesoría Jurídica Interna que informará y prestará asesoría sobre sus derechos y sobre el procedimiento en el marco de un proceso de responsabilidad o indagación formal, (iii) y al Programa de Asesoría Legal y Judicial en caso que revista características de falta o delito.

3) Sanción

El proceso de Responsabilidad o Indagación Formal busca establecer sanciones en aquellos casos que correspondan de acuerdo a los hechos que resulten acreditados y de acuerdo a sus características y gravedad, de manera de cumplir de la mejor manera con el principio de proporcionalidad para cada caso en particular.

Son circunstancias agravantes y atenuantes aquellas que en cada caso agravan o disminuyen la responsabilidad sobre los hechos. Dentro de estas circunstancias, y sin que la enunciación sea taxativa, el Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria contempla expresamente como agravantes la reiteración de las conductas, la asimetría en la relación comprometida en la respectiva denuncia, el incumplimiento de una medida de resguardo, además de aquellas específicas para casos de violencia sexual según Arts. 10 y 11 del Reglamento sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género en Contexto Universitario. Dentro de las atenuantes se considera expresamente la reparación del daño causado.

Para los actos de violencia sexual, violencia de género y discriminación de género, una vez acreditada la responsabilidad, podrán imponerse -según la gravedad de los hechos y a las responsabilidades que correspondan- las sanciones principales, las sanciones accesorias o las medidas alternativas contempladas en los artículos del 32 al 39, 42 y del 46 al 54 del Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria de los Miembros de la Comunidad Universitaria, así como también decretar o mantener las Medidas de Resguardo mientras las circunstancias que la fundamentan se mantengan, de acuerdo a lo indicado en el Art. 63 y siguientes del mismo Reglamento.

Para toda sanción o medida de sobreseimiento existe para quien denuncia como para quien es denunciado, la posibilidad de interponer un recurso de apelación o de reconsideración según se indica en el Reglamento sobre la Responsabilidad Académica y Disciplinaria.

V. Medidas de Reparación

Las medidas de reparación buscan reducir los impactos de la violencia sexual, violencia y discriminación de género, y pueden generarse en distintos ámbitos según corresponda a la naturaleza y gravedad de los daños, lo que requiere la acción coordinada de distintas unidades de la Universidad.

De esta manera las medidas de reparación, según corresponda, pueden ocurrir en el marco de un Proceso de Responsabilidad o Indagación Formal a cargo de Secretaría General; en labores de apoyo y acompañamiento de la Unidad de Violencia Sexual, de Género y Discriminación; en labores de la Unidad de Salud Mental de la Dirección de Asuntos Estudiantiles; en labores de la Dirección de Personas; de la Unidades Académicas; en un proceso de consejería o mediación del Ombuds; en proceso de asesoría legal y judicial llevado adelante por el Programa de Asistencia Legal y Judicial; en el de asesoría jurídica llevado adelante para informar a la víctima sobre sus derechos y el procedimiento interno; a través de la atención médica recibida; o a través de la labor de formación y prevención que realizan las distintas unidades de la Universidad mencionadas en la presente Política.

Serán consideradas medidas de reparación las siguientes:

- a) Las acciones realizadas por el responsable con el objeto de reparar el mal causado, tales como el reconocimiento de la responsabilidad en los hechos y del daño ocasionado o la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- b) El acompañamiento y apoyo psicosocial prestado a la víctima, el psicolegal, el médico, y el jurídico, consignados en la presente política.
- c) Las acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo de acompañar en el proceso de retomar actividades de manera similar a las existentes con anterioridad a los hechos.
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de los hechos sufridos.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas infracciones de parte del responsable a través de sanciones y medidas adoptadas por Secretaría General.
- f) Iniciativas tendientes a prevenir de manera general en la Universidad que ocurran infracciones de VS y VDG.

5.4. ARTICULACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA POLÍTICA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

Este componente contempla el establecimiento de una comisión de coordinación que incluye a la Dirección de Equidad de Género, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Dirección de Personas y al Ombuds de la Universidad, en coordinación con la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, de Género y Discriminación. Para apoyar las labores antes descritas, podrá requerirse la participación de alguna otra Dirección o Unidad de la Universidad en cuanto pudiese corresponder.

La relevancia de esta Comisión radica en la necesidad de establecer acciones dirigidas al cumplimiento de la presente política en el ámbito preventivo, de formación y de apoyo, con un involucramiento paulatino de diferentes actores de la Universidad en el proceso de toma de decisiones comunes, que ayuden a solucionar de forma efectiva los problemas que surjan en esta materia, para lo cual es necesario generar espacios adecuados para compartir liderazgos, recursos, líneas estratégicas, oportunidades y realizar una planificación conjunta.

I. Principios Orientadores

Centralidad de la Información: es primer nivel de la articulación, que contribuye a un proceso de construcción de un lenguaje común para lograr el diálogo y el entendimiento respecto de las temáticas y a la lógica de trabajo que se requiere en su abordaje, establecer prioridades, e identificar aspectos comunes y/o complementarios o importantes para un proceso de trabajo conjunto.

Cooperación: central para lograr mayor eficiencia de las acciones de cada área, en base a una relación de cooperación, que puede escalar desde una cooperación incidental, casual o reactiva hasta acciones orientadas estratégicamente con base en problemas y prioridades comunes, en los que las actividades con otras áreas pueden ser determinantes para el logro de los objetivos.

Coordinación: se sustenta en relaciones basadas en el esfuerzo de trabajo conjunto, implica ajuste de las políticas y programas de cada área representada en la Comisión, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia. Se sustenta en una red horizontal de trabajo entre áreas, con una instancia formal de trabajo.

Integración: es el nivel superior que se evidencia en la definición de esta política de manera colaborativa y participativa de los ámbitos representados en esta Comisión.

II. Objetivos

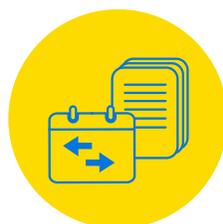
- Monitorear y revisar la presente Política sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género con el fin de garantizar trabajo en red, establecer un lenguaje común y acciones consistentes con el marco establecido en esta política.
- Diseñar y ejecutar planes y estrategias de mejora continua para prevenir la violencia y discriminación de género y violencia sexual, así como para acompañar a las víctimas en los ámbitos que a cada una correspondan.
- Establecer mecanismos de coordinación y trabajo en red con las organizaciones de estudiantes, funcionarios/as y académicos/as con el fin de asegurar que las estrategias y servicios ofrecidos respondan a las necesidades de sus representados.
- Establecer estrategias de colaboración con organizaciones públicas y privadas que cuenten con trayectoria en formas de abordar la violencia sexual, la violencia y discriminación de género con el fin de fomentar el intercambio de experiencias y aprendizajes desde la práctica en los distintos niveles de actuación.
- Identificar áreas prioritarias donde generar conocimiento teórico-práctico para la erradicación de la violencia en el contexto universitario, para implementar estudios colaborativos entre distintas direcciones de la universidad.

III. Componentes

FIGURA 5. COMPONENTES DEL MODELO DE ARTICULACIÓN



AGENDA DE TRABAJO COMÚN



IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO DE LA POLÍTICA, ACCIONES COLABORATIVAS



ELABORACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA DE LA POLÍTICA

- 1) Agenda de trabajo común: definición de las áreas de colaboración y coordinación bajo el cual se planificará el programa de trabajo de esta Comisión.
- 2) Implementación de acciones planificadas, con un énfasis en monitoreo y colaboración.
- 3) Evaluación anual del trabajo de la Comisión.

5.5. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN, PREVENCIÓN Y APOYO SOBRE MATERIAS DE VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La evaluación es una herramienta que permite valorar lo que hace la comunidad universitaria en su conjunto, a través de los distintos proyectos, programas, y actividades orientadas a erradicar la violencia sexual, violencia y discriminación de género y mejorar las intervenciones. Evaluar permite identificar y explicar las razones de los aciertos o las fallas en el logro de los objetivos de la Política, así como también los efectos no buscados.

Se espera que de la evaluación se obtengan resultados, recomendaciones y lecciones aprendidas que mejoren los resultados de la política, en términos de su efectividad y sostenibilidad.

I. Principios Orientadores

Se entiende la evaluación como **proceso institucional y actividad programada**, no esporádica o eventual. Por lo tanto, debe contar con una planificación de las metodologías y técnicas a implementar, las actividades que conlleva, los recursos que se requieren.

Énfasis en el entendimiento **integral y transversal** de las intervenciones: resultados, impactos, sin olvidar los procesos y la teoría que sustenta la intervención. Debe tener un carácter pluralista y participativo de los actores implicados.

Es un **proceso de utilidad**, para quienes la ejecutan y para los destinatarios de la política.

Debe **garantizarse la transparencia** del proceso de evaluación y debe ser factible.

Su finalidad es **proporcionar la información** necesaria para lograr mejores logros a través de un aprendizaje continuo.

II. Objetivos

- Diseñar una estrategia de evaluación de la Política en cada uno de sus pilares : formación y prevención; atención psicosociológica y atención médica a las víctimas, y reinserción de los acusados; investigación, sanción y reparación; y articulación, en base a los indicadores establecidos en esta política.
- Implementar una evaluación al año de implementada de la política y luego de forma bianual.
- Sugerir mejoras a la Política en el marco de los resultados de la evaluación.

III. Componentes

FIGURA 6. COMPONENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN



- 1) Diseño plan de evaluación enmarcado por los objetivos de evaluación definidos en esta política, de carácter participativo.
- 2) Plan de implementación de la evaluación, con metodologías mixtas para recolectar información de distintas formas y fuentes.
- 3) Análisis de la información y retroalimentación a la Política.

6.

PLAN ESTRATÉGICO
DE LA POLÍTICA

El Plan Estratégico de la presente Política establece acciones específicas para el logro de los objetivos diseñados dentro de las cuales algunas se encuentran en ejecución, ya que la UC estableció mecanismos para abordar la equidad de género y la violencia sexual años atrás. Dentro de las acciones específicas se encuentra la estrategia de diagnóstico, la comunicacional, las de promoción de la mujer al interior de la Universidad, acciones de formación, de acompañamiento psicosocial, acompañamiento legal y la atención de personas acusadas.

El detalle del Plan estratégico se encuentra contenido en el Anexo N° 2.

10 de Septiembre de 2022

ANEXO N° 1

TRABAJO DE DIAGNOSTICO EN LA UC

Las siguientes acciones desarrolladas por la Universidad permiten reflejar los hallazgos de diagnósticos con los que se cuenta.

1. Estrategias de promoción de la mujer al interior de la Universidad

Como marco de las estrategias que ha implementado la Universidad en el ámbito de promoción de la mujer se realizó un diagnóstico a través de las Comisiones de Mujer Administrativa y Profesional UC y Mujer y Academia UC, que en un origen trabajaron de forma independiente y que, progresivamente, han ido desarrollando acciones en conjunto que benefician de modo universal a las mujeres de la UC.

I. COMISIÓN MUJER ADMINISTRATIVA Y PROFESIONAL UC

El trabajo de la Comisión Mujer Administrativa y Profesional UC (del 26 de julio de 2019 al 15 de enero de 2020) tuvo como objetivos: 1) conocer la realidad de las mujeres administrativas y profesionales que trabajan en la UC, identificando los temas que les parecen claves y sus expectativas y/o sugerencias con relación a la equidad de género. 2) recabar antecedentes relevantes respecto a estudios, mejores prácticas e investigaciones referidos al tema en el país o fuera de éste, y 3) integrar los puntos precedentes, para generar propuestas sustentables que potencien la equidad de género y contribuyan a la cultura de respeto.

Para alcanzar estos objetivos, se consideró información clave referida al Desarrollo Administrativo y Profesional, Remuneraciones y Equidad Interna, Beneficios y Acompañamiento de la UC a la mujer administrativa y profesional, y Conciliación de trabajo, vida familiar y personal.

Sobre el **Desarrollo Administrativo y Profesional**, el informe estableció que la Dirección de Personas imparte 80.000 hrs. de formación a profesionales y personal administrativos al año. A partir de estos antecedentes, y luego de un trabajo de búsqueda de las mejores prácticas en instituciones reconocidas mundialmente, se investigó si existían en la UC, resultados que se muestran en el siguiente cuadro.

La comisión realizó un trabajo de revisión con las mejores prácticas de desarrollo comparado, estableciendo como necesario el implementar una serie de medidas que, de manera general, ampliarían las oportunidades de desarrollo laboral para profesionales y personal administrativo, y de manera específica para las mujeres, donde cada uno(a) pueda desarrollarse en función de su compromiso, talento y esfuerzo, en el contexto organizacional de la UC.

En lo que respecta a **Remuneraciones y Equidad Interna**, se estudió la participación femenina y su distribución por niveles de responsabilidad en la toma de decisiones y remuneraciones (Informe Final Comisión Mujer Admi-

nistrativa y Profesional UC 2019-2020). Sobre la participación femenina en las labores profesionales y administrativas de la Universidad, se consideró que del total de personas que trabajan en la UC, el 55% son mujeres, en tanto en el estamento administrativo éstas representan el 65%; alcanzando el 64% y 66% en las plantas administrativa y profesional, respectivamente.

En lo que respecta a los cargos directivos y jefaturas, la participación de las mujeres a nivel UC es de un 57%, en el estamento administrativo es el 61%, observándose un 62% en la planta profesional. Como se observa en la TABLA 1 y TABLA 2 más adelante, en la Universidad la cantidad de personas contratadas es mayor en el género femenino (64% del total de personas). Al separar los cargos por tipo de responsabilidad, podemos evidenciar que la tendencia a la mayoría que ocupa dichos cargos sigue siendo del género femenino, evidencia que, al menos en esta etapa del análisis, demuestra que existe cierta equidad en la distribución de cargos, considerando la población inicial.

GRÁFICO 1. NÚMERO DE PERSONAS POR ESTAMENTO SEGÚN GÉNERO

ESTAMENTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADM (Administrativo)	1.270	725	1.995
PRO (Profesional)	1.384	793	2.177
TOTAL	2.654	1.518	4.172

GRÁFICO 2. NÚMERO DE PERSONAS POR CARGO UC SEGÚN GÉNERO

CARGO UC	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Jefaturas superiores	169	105	274
Mandos medios	507	279	786
Trabajadores sin personas a cargo	1.978	1.134	3.112
TOTAL	2.654	1.518	4.172

Respecto a las remuneraciones según sexo, se realizó una revisión de la política de remuneraciones y de la equidad interna. De acuerdo al análisis de datos a la vista sobre la actual política de remuneraciones, no se observó una gran brecha de inequidad por género. No obstante lo anterior, la comisión consideró importante tener presente que existen otros factores de inequidad que pueden estar asociados al pago de otras asignaciones permanentes en el tiempo, o también debido a la variación en las tareas y responsabilidades que sufren los cargos con el tiempo y no son actualizadas en los perfiles.

Sobre **Beneficios y Acompañamiento de la UC a la mujer administrativa y profesional**, el Departamento de Beneficios UC presenta actualmente una guía de beneficios para funcionarios en ámbitos tan diversos como salud, educación, económicos, etc.¹. Estos beneficios son transversales para todo trabajador con un contrato indefinido, con una jornada igual o mayor a 22 horas y una antigüedad mayor a un año e independiente del convenio laboral.

¹ <http://personas.uccl/beneficios/todos>

En algunos casos podrá haber pequeñas diferencias consistentes con las peculiaridades de cada uno de los convenios existentes. Cabe aclarar que los servicios descritos en el paquete de beneficios son un derecho inherente, y que cualquier funcionario está en plena libertad de hacer uso de ellos, tomando en consideración no afectar los servicios de la unidad, pero no pudiendo ser objetados por la jefatura.

Es importante tener en cuenta que la sustentación de los distintos convenios con sus respectivos beneficios no está ajena a las condiciones del mercado; además, las necesidades y sus satisfactores forman parte de un todo dinámico, por lo que estos beneficios podrían variar en el tiempo.

El informe anual de uso de beneficios de 2018 preparado por el Departamento de Personas sirvió como carta de navegación para iniciar el análisis del impacto de los beneficios en la comunidad. Las propuestas emanadas en este ámbito se concentraron en los bloques de Educación, Sociales y Económicos, Culturales y Recreativos, dada la relevancia que estos tienen para las personas, según el análisis realizado, y el impacto que tienen en la comunidad.

Para analizar los temas referidos a **Conciliación Trabajo, Vida Familiar y Personal**, se discutieron como temas centrales: 1) Respeto de la jornada laboral y tiempo libre, 2) Flexibilización del horario laboral, 3) Corresponsabilidad en las tareas familiares, 4) Días compensados por actividad laboral fuera de horario normal de trabajo, 5) Trabajo desde el hogar o teletrabajo.

Las propuestas de esta Comisión fueron presentadas a la Dirección Superior y con fecha 5 de marzo de 2020 expuestas ante el Honorable Consejo Superior, instancia que se comprometió a la implementación de seis líneas de trabajo:

1. Campaña comunicacional y trabajo dirigido a jefaturas con el objetivo de sensibilizar a la Comunidad sobre el respeto de los horarios de trabajo y la importancia de la desconexión digital, con énfasis en el riesgo “doble presencia” para la dotación femenina.
2. Ampliar oferta de capacitación, con programas especiales para mujeres en materias de liderazgo, comunicación efectiva y negociación.
3. Creación de una Red de Mentorías como impulsora del desarrollo de mujeres administrativas y profesionales en la UC.
4. Avanzar decididamente en modalidad de trabajo a distancia en posiciones y cargos que, por su naturaleza, lo permitan.
5. Reconocimiento de compensación horaria por días libres (fines de semanas o festivos) cuando participen en actividades laborales fuera de su ciudad.
6. Apoyo para cuidado de hijos menores, adicionales al viático, para facilitar la participación en proyectos que requieren salir de la ciudad donde residen trabajadoras UC de todos los estamentos.

Los avances logrados en base a los compromisos adquiridos se presentan a continuación:

Se han desarrollado las propuestas 2, 3 y 4 referidas a la oferta de capacitación para mujeres, la creación de una Red de Mentorías como impulsora del desarrollo de mujeres administrativas y profesionales en la UC y la implementación de un proyecto piloto de Teletrabajo.

- **Programa de Mentorías UC**

Esta iniciativa ha sido diseñada para promover vínculos entre mujeres de destacada trayectoria al interior de la Universidad y mujeres que se desempeñan como jefaturas y buscan potenciar sus talentos de liderazgo en la UC.

Este encuentro improbable ha permitido a las 29 menteés participantes (Tabla 3) conocer directamente las experiencias y opiniones de 15 mentoras que han tenido la oportunidad de poner a disposición sus aprendizajes en la cultura UC.

GRÁFICO 3. NÚMERO DE MENTEÉS POR AÑO

AÑO	PAREJAS MENTORA - MENTEÉ
2021	15
2022	14

- **Programa de Cursos para Mujeres**

A partir de 2021 se ha desarrollado una oferta de cursos para mujeres líderes de la planta Administrativa/ Profesional, con el objetivo de fortalecer y potenciar las habilidades de liderazgo e influencia, ampliando sus oportunidades de desarrollo; contribuyendo a mejorar sus redes, el intercambio de prácticas y otros aspectos que contribuyen a su desempeño.

GRÁFICO 4. CURSOS OFRECIDOS

AÑO	LIDERAZGO PARA MUJERES	MUJER Y NEGOCIACIÓN	GESTIÓN DE EQUIPOS
2021	22	22	
2022 1º semestre	30	23	
2022 2º semestre	30		24

II. COMISIÓN MUJER Y ACADEMIA I Y II

En lo referido a la Comisión y Academia I y II, la Universidad inició su reflexión sobre el rol de la mujer en la academia con la Comisión Mujer y Academia (2013-2014) que crea el Programa “Mujer y Academia” en la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) de la Vicerrectoría Académica, desarrollando acciones dirigidas a asegurar una mirada de género en los procesos asociados al desarrollo de la carrera académica, declarando que promueve la carrera académica entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones y que busca favorecer a las académicas mujeres en el ámbito de la conciliación entre maternidad y carrera académica, tomando decisiones como: otorgar la posibilidad de prórroga de categoría de Asistente para académicas con permiso maternal; flexibilizar la extensión de los sabáticos y pasantías en el extranjero y establecer un apoyo económico destinado a madres con hijos/as menores para desarrollar pasantías de perfeccionamiento docente y desarrollando estudios proyectivos para orientar la toma de decisiones. Además, se realiza el Estudio Descriptivo de Evolución de Planta Académica UC (2000-2018). Los resultados se encuentran en https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2021/04/Estudio-Contrataciones-HCS_DEG_DDA_VWeb.pdf.

- **Comisión Mujer y Academia II (2018-19)**

En esta Comisión se trabajó en varias subcomisiones, cuyo desarrollo se aborda a continuación. Las Subcomisiones 1 y 2 desarrollaron **estudios sobre la situación de la mujer en la academia en la UC y acciones positivas para generar cambios en las unidades académicas**. El estudio interno realizado por el profesor Pablo Marshall mostró que existe una brecha de género marcada en la promoción académica a las categorías de asociado y titular en la UC. La probabilidad calculada, en 10 años, para la promoción a asociado desde asistente es de un 47% mujeres y 61% para los hombres, mientras que, para la promoción a titular, es de un 20% mujeres y 41% hombres.

El estudio desarrollado por el DESUC “Mujeres y Academia en la UC” identificó los procesos de incorporación, calificación y promoción como nudos o barreras para el avance en las trayectorias académicas, así como también la asignación estereotipada de las labores académicas y la dificultad de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Cabe señalar que la Comisión Mujer y Academia II elaboró un informe con recomendaciones, el cual se encuentra disponible en: https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/Informe-Mujer-en-la-Academia-UC-DEFINITIVO_IMP-1.pdf.

A partir de las recomendaciones emanadas de la Comisión Mujer y Academia II, se creó, en mayo del 2019, la Dirección de Equidad de Género (DEG). Con relación a las acciones vinculadas con el desarrollo académico equitativo, la Dirección de Equidad de Género, en conjunto con la Dirección de Desarrollo Académico, generaron las siguientes acciones:

- El cambio en el Reglamento del Académico, de manera que las personas de la planta académica pueden ser invitadas al proceso de promoción académica por su jefatura, dejando de depender exclusivamente de la autopromoción. Esto, pues se ha visto que las mujeres tienden a no autopromocionarse.
- El desarrollo de una encuesta a la planta académica para medir el estado y los avances de la situación del cuerpo académico en la UC que se aplica cada dos años.
- La realización de un estudio sobre las contrataciones académicas a fin de resguardar procesos equitativos de incorporación.
- Promover que se dé como opción a las académicas con licencias maternales que la calificación sea proporcional al tiempo que estuvieron activas, incorporándolo en las normas complementarias de las unidades académicas.

2. Prácticas Docentes

La subcomisión 3 de **Mujer y Academia II** se focalizó en acciones para promover la Equidad de Género en el proyecto educativo de la Universidad, con una revisión de la literatura sobre la Equidad de Género, se recogió la experiencia y comprensión de los integrantes de la subcomisión, y se procedió a identificar los principales obstáculos para la incorporación del enfoque de género en el proyecto educativo: i) la falta de modelos de rol de mujeres académicas; ii) la necesidad de visibilizar el conocimiento aportado por mujeres en contenidos de cursos y las referencias bibliográficas; iii) el desconocimiento del tema de equidad de género en la comunidad docente.

Las acciones emprendidas se enmarcaron en el proyecto “Formación Universitaria y Equidad de Género”, adjudicado a la Dirección de Equidad de Género por el Ministerio de Educación a fines del 2020, permitiendo materializar y canalizar varias iniciativas, entre ellas:

- Realizar, en conjunto con el Centro de Desarrollo Docente (CDDoc), el taller anual de Equidad de Género y Docencia Universitaria desde el 2021, que busca aproximar el enfoque de equidad de género en la práctica docente, relevando la importancia de generar instancias de aprendizaje que permitan realizar una mejor docencia, bajo el principio de equidad, respeto e igualdad de oportunidades.
- Diseñar un piloto de taller en enfoque de género en la Escuela de Graduados dirigido a estudiantes que se encuentran cursando programas doctorales. Además, se elabora una propuesta para transversalizar el enfoque de género en los talleres de habilidades transversales que imparte la Escuela de Graduados.
- Elaborar la guía “Orientaciones para la incorporación de bibliografía con enfoque de género”, que tiene como propósito cimentar caminos para avanzar en materia de género en el ámbito educativo, fomentando la adquisición de literatura femenina en las diferentes áreas disciplinares, a fin de integrar la equidad de género en las prácticas pedagógicas e impactar en la formación universitaria, y de esa manera avanzar en conjunto hacia la consolidación de una comunidad universitaria más equitativa, inclusiva y diversa. Esta guía se encuentra en etapa de edición.
- Actualmente se encuentra en proceso de elaboración un Manual de Buenas Prácticas Docentes con Enfoque de Género, el cual se espera difundir en octubre del 2022.

- La DEG ha colaborado con diversas áreas de formación, principalmente de la Vicerrectoría Académica, entregando sugerencias y orientaciones para el uso de lenguaje no sexista, tanto en la revisión de documentación curricular como en cursos o talleres dirigidos a la comunidad docente y estudiantil.
- Adicionalmente la DEG, recogiendo solicitudes estudiantiles, en el 2021 elabora un minucioso análisis de la realidad de los títulos y grados en la Universidad y hace propuesta para uniformar las denominaciones de títulos profesionales; grados de licenciatura y doctorado; y certificaciones de diplomado para que tengan léxico femenino y masculino o genérico, según corresponda. La propuesta fue aprobada por unanimidad en el Honorable Consejo Superior.

Al mismo tiempo, Bibliotecas UC ha desarrollado un continuo de iniciativas relacionadas con Género, en coordinación con las propuestas de las DEG, como son las siguientes:

- [Guía Temática de Género e Interseccionalidad](#): Sitio web donde se comparte información sobre definiciones, propuestas legislativas y marco legal actual en mujer, género, diversidad sexual y pueblos originarios. Además, cuenta con acceso directo a material bibliográfico, documentales y conferencias disponibles en Bibliotecas UC o libres en Internet. Se actualiza mensualmente.
- Guía Temática Mujeres en Ciencias: Guía temática que enlista los perfiles de las investigadoras de la UC, relevando así su participación en las distintas áreas. Fue realizada en el marco del proyecto Ciencia 2030 impulsado por nuestra Universidad, por el equipo de Bibliotecas UC en colaboración con las Facultades de Agronomía, Ciencias Biológicas, Matemáticas, Química y de Farmacia, y Física,
- Desarrollo y gestión de colecciones: Busca la visibilización y creación de colecciones relacionadas con la temática de género e interseccionalidad, como respuesta a petitorio feminista de 2018.
- Trabajo conjunto desde el 2021 entre Biblioteca UC y la Dirección de Equidad de Género en tareas que apuntan a incorporar y fortalecer el enfoque de género en la formación de estudiantes y prácticas pedagógicas, por una parte, iniciando la revisión de bibliografía ya existente en esta materia en nuestras bibliotecas, detectando un total de 4.034 títulos ya disponibles en el catálogo de Bibliotecas UC en materia de género, contemplando todas las disciplinas académicas y de investigación, incluyendo material audiovisual, artículos de revistas, tesis, investigaciones y libros. Y por otra parte, comenzando la compra de nuevos libros vinculados a la temática de género, adquiriendo un total de 61 títulos en formato impreso y 121 títulos en formato electrónico, considerando siempre impulsar con un 80% el formato electrónico y con un 20% el formato físico. Todas las copias de los libros impresos adquiridos mediante este proyecto se encuentran distribuidas equitativamente en todos los Campus de la Universidad con el objetivo de facilitar su acceso a toda la comunidad universitaria, relevando y visibilizando la bibliografía de género para cursos de pre y postgrado.
- Se desarrollará de manera próxima una intervención de espacios para la visibilización de temáticas de género en Biblioteca San Joaquín, Biblioteca Campus Oriente y Biblioteca Villarrica.
- En el marco del Proyecto liderado por la Dirección de Equidad de Género “Formación Universitaria y Equidad de Género”, que tiene como propósito sensibilizar e incorporar el enfoque de género en el quehacer de todos los actores que forman parte de la comunidad educativa, se propone contribuir a las mejoras de los espacios de biblioteca en los campus Villarrica, Oriente y San Joaquín, de manera de concientizar en la importancia de avanzar en conjunto hacia una cultura más equitativa en materia de género en la comunidad, a través de la visibilidad y la identificación de los aportes de las investigaciones y la producción de conocimiento que realizan hombres y mujeres. A su vez, enriquecer la experiencia de quienes visitan las bibliotecas a diario, para participar de estudios individuales, trabajos grupales, búsqueda de material, entre otras actividades que se realizan en las Bibliotecas UC.
- **Reportes de producción académica**

Se han entregado Informes Bibliométricos con análisis de género, los cuales han contribuido con: datos de publicaciones UC para responder encuestas, por ejemplo, encuesta piloto AUR (2018) sobre Igualdad de Género en las Universidades Chilenas integrantes del CRUCH o encuesta anual de la Alianza de Universidades

Chilenas de Mujeres en la Académica (2020-2022); procesos de nominación de académicas UC a premios, por ejemplo, L'Oreal International Awards (2018) o Premio Nacional de Ciencias Aplicadas (2018, 2020 y 2022) con análisis de productividad, impacto y colaboración de sus investigaciones; así también, propiciar análisis de datos de publicaciones desagregadas por sexo de académicos/as UC para procesos de acreditación de programas de doctorado (2020-2022) y para el Reporte oficial de publicaciones UC registrado en la plataforma decisiones.uc.cl de la Dirección de Gobierno de Datos e Información (2013-2021).

- **Actividades de difusión de productividad de mujeres UC:**
 - Difusión en redes sociales y pantallas de Bibliotecas mensajes y contenido alusivo a “Investigadoras destacadas de la UC” (Ejemplo [Twitter](#) y [Facebook](#)).
 - Difusión de Guía Temática de Género e Interseccionalidad (Ejemplo [Facebook](#)).
 - Nota en [uc.cl](#) sobre colección de género e interseccionalidad.
 - Gráfica y difusión en redes sociales de GT temática interdisciplinaria, “Mujeres en la ciencia” (Ejemplo: [Instagram](#)).

En el contexto del Proyecto PUC20102 “Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC”, liderado por la DEC, se realizó diagnósticos a toda la comunidad universitaria en el 2021, participando más de 2.200 estudiantes y personas pertenecientes a las plantas académicas, profesional y administrativas.

Se identificó que más del 70% de las personas manifestaron estar muy de acuerdo con participar en instancias formativas en materia de género y alrededor del 50% solicita formarse en temáticas vinculadas con la diversidad. Si bien este es un tema que ha sido mencionado de manera constante por la comunidad estudiantil, se ha comenzado a identificar un gran interés por parte de los demás integrantes de la comunidad de las plantas académica, profesional y administrativa.

Durante el año 2021 y el primer semestre del 2022 se han realizado diversas actividades formativas, dirigidas a estudiantes, docentes y autoridades (se pueden revisar las actividades aquí: <https://equidaddegenero.uc.cl/noticias/>). Se han realizado cursos, talleres, seminarios en múltiples materias, tales como masculinidades, sesgos de género, docencia con enfoque de género, entre otros.

Actualmente se está diseñando el curso en equidad de género dirigido a profesionales y personal administrativo de la UC.

3. Servicios para la comunidad universitaria

La Universidad presta servicios a la comunidad universitaria a través de las acciones vinculadas a la convivencia y el respeto implementadas por el Ombuds, acciones preventivas desarrolladas por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, servicios de prevención y atención a víctimas de violencia sexual implementadas por el Programa de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, acciones orientadas a la inclusión implementadas por la Dirección de Inclusión y procesos de Investigación y Sanción llevados a cabo por la Secretaría General de Universidad.

I. OMBUDS

En la Universidad, la figura del Ombuds existe desde el año 2013, y su rol es contribuir a una adecuada convivencia de todas las personas de la comunidad universitaria, pudiendo aconsejar a quien lo solicite o mediar en caso de producirse un conflicto. Su labor se basa en contribuir al diálogo para tener una mejor relación entre todos quienes componen la comunidad universitaria, con mayor confianza, seguridad y sentido de comunidad al interior de la Institución. El trabajo del Ombuds requiere de una coordinación permanente con otras unidades y direcciones.

Para que pueda haber mediación, la cual es siempre de carácter voluntaria, se toma en cuenta la naturaleza de los hechos y si acaso existen las condiciones para que pueda realizarse; de lo contrario, la persona afectada podrá presentarlo ante Secretaría General para su investigación y posible sanción.

El Ombuds, además, puede plantear acciones y políticas que contribuyan en forma oportuna a una adecuada convivencia y al desarrollo de una cultura de respeto y colaboración.

Las características de este cargo incluyen la independencia, imparcialidad, confidencialidad e informalidad. Este cargo debe ser desempeñado por un académico o académica de trayectoria, con gran identificación institucional, que dé confianza y credibilidad a toda la comunidad. Su labor está dedicada a recibir, escuchar y conocer acerca de los problemas de las personas, así como de las dificultades en las relaciones humanas.

Su contribución es muy relevante ya que trabaja por la dignidad de las personas y la justicia en la comunidad, resolviendo problemas y proponiendo cambios, lo que influye de manera significativa en las relaciones humanas. Sus servicios orientados a todos los estamentos ayudan a trabajar en conjunto el “buen trato” y la importancia de una “cultura del respeto”.

Dependiente del Ombuds, desde el 1 de agosto de 2022 se cuenta también como el Mediador Estudiantil, el cual enfoca su trabajo directamente a apoyar a las unidades académicas en el ámbito de las relaciones entre estudiantes.

En lo que respecta a esta Política, los servicios del Ombuds atienden, entre otras dimensiones, la que ha sido definida como Hostilidad, que incluye desde el acoso laboral o psicológico, violencia sexual, mal trato y discriminación, hasta el abuso de poder, situaciones que se pueden dar en cualquier estamento. En este ámbito es donde más casos se han visto en los últimos informes: Si se revisan las solicitudes de apoyo desde el origen del Ombuds, la categoría de hostilidad reúne el 49% del total de casos como se muestra en la tabla 5, lo que devela la necesidad de contar con este apoyo para resolver conflictos y restaurar el bienestar de las personas que se han sentido afectadas de forma arbitraria.

GRÁFICO 5. CATEGORIZACIÓN CASOS DE HOSTIGAMIENTO

AÑO	ACOSO LABORAL Y PSICOLÓGICO	ACOSO SEXUAL	MAL TRATO	DISCRIMINACIÓN	ABUSO DE PODER	TOTALES
2013-2014	8 (32%)	1 (4%)	13 (52%)	1 (4%)	2 (8%)	25
2014-2015	6 (18%)	1 (3%)	17 (52%)	2 (6%)	7 (21%)	33
2015-2016	12 (20%)	6 (10%)	26 (43%)	7 (11%)	10 (16%)	61
2016-2017	30 (26%)	1 (1%)	42 (36%)	19 (16%)	24 (21%)	116
2017-2018	24 (20%)	17 (14%)	38 (32%)	8 (7%)	32 (27%)	119
2018-2019	29 (26%)	8 (7%)	40 (37%)	11 (10%)	22 (20%)	110
2019-2020	11 (21,5%)	6 (12%)	11 (21,5%)	10 (20%)	13 (25%)	51
2020-2021	2 (8%)	2 (8%)	17 (71%)	0 (0%)	3 (13%)	24
TOTAL	122 (23%)	42 (8%)	204 (38%)	58 (11%)	113 (21%)	539

II. SERVICIOS DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

La Dirección de Asuntos Estudiantiles, a través de su programa Salud y Bienestar Estudiantil, busca promover estilos de vida y velar por el bienestar físico, y la salud física y mental de los y las estudiantes UC, necesarios para el aprendizaje y experiencia universitaria, a través del desarrollo de acciones de promoción, prevención e intervención que respondan a sus necesidades.

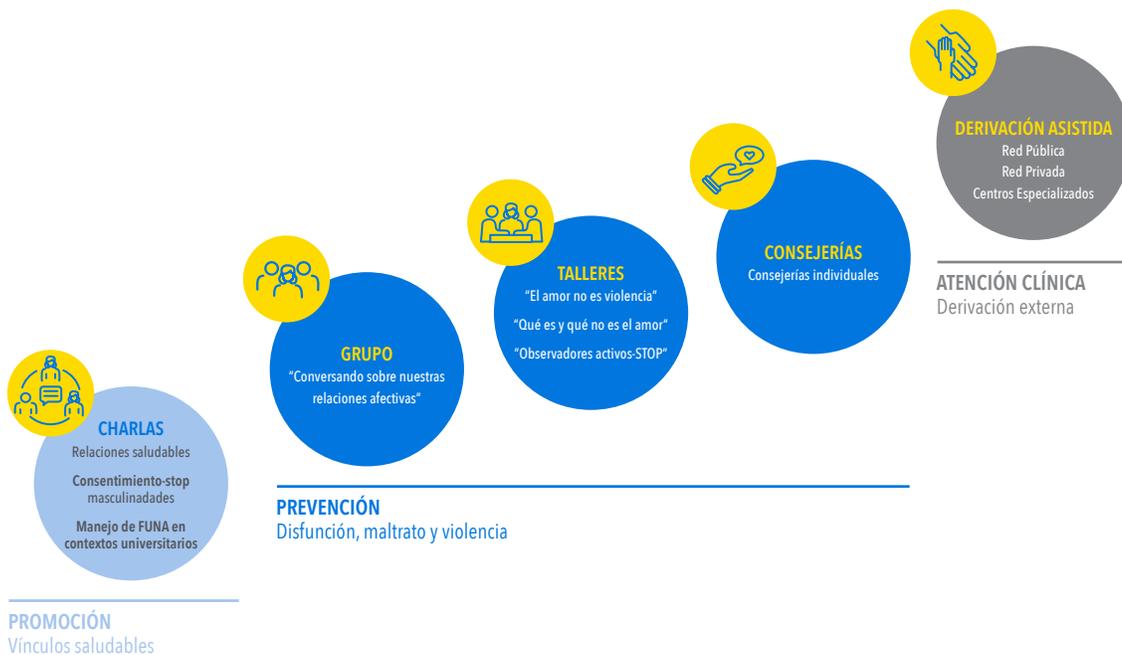
Salud y Bienestar Estudiantil ha diagnosticado las dificultades más predominantes en la vida de los y las estudiantes. Estas son: Relaciones familiares conflictivas, Construcción de identidad en la pareja, Maltrato en la pareja, Situaciones de violencia sexual, Estudiantes que han sido “funados”, Postura crítica sobre protocolos y canales formales de denuncia.

Para abordar algunas de estas dificultades, se implementa el Programa Relaciones Saludables, que como objetivo general busca “Favorecer el desarrollo de vínculos satisfactorios, saludables y de calidad en el estudiantado”. Para ello, ha definido los siguientes Objetivos Específicos:

- Promover habilidades para establecer vínculos saludables basados en el buen trato.
- Psicoeducar en la identificación de dinámicas relacionales disfuncionales.
- Sensibilizar sobre la prevención del maltrato y la violencia.

El siguiente cuadro grafica los servicios que se entregan de forma progresiva, dependiendo de las necesidades de apoyo que se identifican.

GRÁFICO 6. SERVICIOS PROGRAMA DE RELACIONES SALUDABLES



Además, Salud y Bienestar Estudiantil ofrece el Programa de Prevención de la Violencia Sexual, que comprende:

- Charla de Consentimiento que aborda los siguientes contenidos para trabajar con estudiantes: Concepto de Violencia Sexual; Consentimiento, características e importancia; Mitos; Prevención de violencia Sexual; ¿Cómo apoyar alguien involucrado en un hecho de violencia sexual?; Apoyos en la UC para víctimas.
- Taller de observadores activos que aborda los siguientes contenidos trabajados con estudiantes: Concepto de Violencia Sexual; “Mitos de consentimiento”; Consecuencias y factores de riesgo; Aplicación modelo “bystander”; ¿Cómo intervenir en una situación de riesgo?; Apoyos UC a víctimas de Violencia Sexual. (Taller Stop)

GRÁFICO 7. ESTADÍSTICAS PREVENCIÓN EN VIOLENCIA SEXUAL

	Nº PARTICIPANTES 2018	Nº PARTICIPANTES 2019	Nº PARTICIPANTES 2020	Nº PARTICIPANTES 2021
Consejería	0	128	119	237
Talleres	0	0	0	46
Grupo encuentro	0	0	0	47
Charlas	0	0	0	46
Live	0	0	0	546
Prevención violencia sexual (charla y taller observadores activos)	418	1.527	562	905

Los desafíos que plantean los profesionales de Salud y Bienestar Estudiantil, para ser abordados en esta Política, son los siguientes:

Prevención Violencia Sexual:

- Mantener intervenciones de prevención en Violencia Sexual a estudiantes de manera anual.
- Realizar intervenciones obligatorias con novatos.
- Desarrollar campaña de sensibilización anual sobre los efectos negativos de las funas.
- Capacitación a encargados de Asuntos Estudiantiles.
- Sensibilizar a la comunidad estudiantil.
- Fortalecer redes de derivación externa.
- Mantener contacto con otras instituciones de educación superior y potenciar trabajo colaborativo.
- Participar permanentemente en la mesa de trabajo sobre violencia y discriminación.
- Fomentar el trabajo colaborativo con la Unidad de Violencia Sexual, de Género y Discriminación, la Dirección de Equidad de Género y Secretaría General.

Por último, la Unidad de Salud Mental Estudiantil, atendiendo la necesidad de acompañamiento del estudiantado cuando alguno de sus integrantes está en conflicto con su identidad, ha desarrollado el **Programa Acompañamiento a la Diversidad**. Este programa atiende necesidades de bienestar y salud mental en temáticas de diversidad de género. Para diseñar el programa, se consideraron las siguientes tareas:

- Conocer sobre los principios de una convivencia respetuosa en la diversidad y en la comunidad UC.
- Recibir información sobre conceptos relevantes en cuanto a la diversidad de género.
- Contar con espacios de encuentro con otras personas para compartir experiencias y emociones.
- Adquirir herramientas de autoconocimiento, acompañados de un profesional, para el trabajo de la propia identidad y aceptación.
- Generar redes de apoyo constantes en el tiempo, para acompañar y fortalecer la vida universitaria.

El Programa Acompañamiento en la Diversidad busca los siguientes objetivos:

Objetivo General:

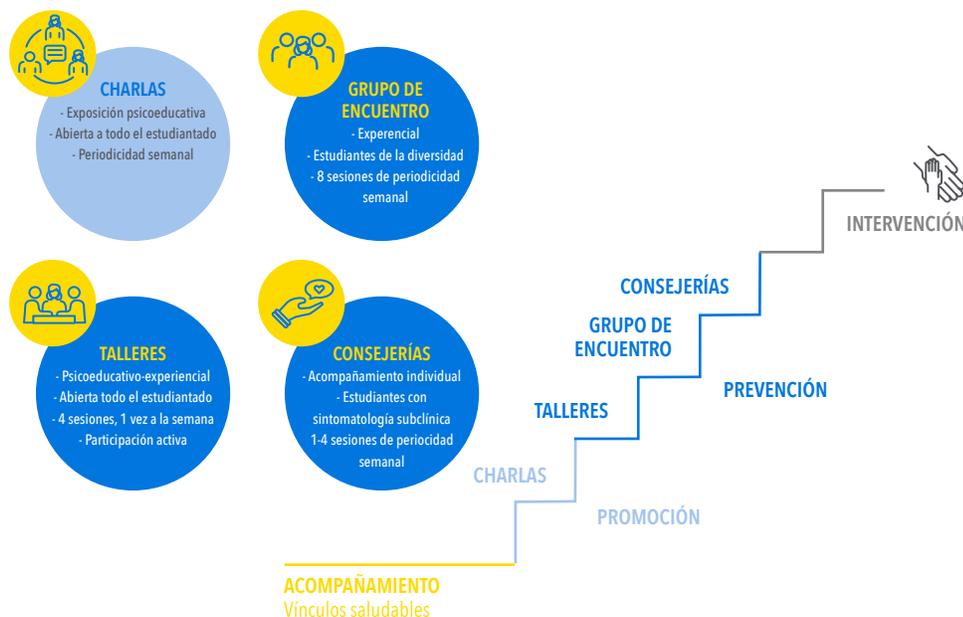
Promover el desarrollo de una comunidad universitaria inclusiva que favorezca estilos de convivencia protectores del bienestar y la salud mental del estudiantado UC.

Objetivos Específicos:

- Propiciar la convivencia en la diversidad y la acogida fraterna de todas las personas que integran la comunidad UC.
- Implementar acciones de promoción y prevención desde un marco afirmativo para facilitar el desarrollo de la vida universitaria de la comunidad UC.
- Fomentar espacios de diálogo y reflexión para el estudiantado en torno a las temáticas de diversidad de género.
- Desarrollar intervenciones psicoeducativas que visibilicen factores protectores y de riesgo en la convivencia estudiantil, considerando la diversidad de género.

Los componentes del programa se estructuran como se indica en el siguiente cuadro:

GRAFICO 8. COMPONENTES PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO EN LA DIVERSIDAD



III. SERVICIOS DIRECCIÓN DE INCLUSIÓN

La Dirección de Inclusión busca ampliar oportunidades y disminuir barreras para la participación plena y en condiciones de equidad de la comunidad universitaria UC, a través de la implementación de estrategias focalizadas, y el reconocimiento y valoración de la riqueza de la diversidad, aportando así a un desarrollo institucional inclusivo, de calidad y de excelencia.

Dentro de las necesidades levantadas por esta dirección se han diseñado, en conjunto con el estudiantado, diversas maneras para promover su bienestar, pensando soluciones colaborativas, desde una perspectiva inclusiva.

- El año 2018 se atendió la solicitud estudiantil de contar con **acompañamiento** en algún proceso universitario relacionado con la experiencia de ser una persona trans. Asimismo, se encuentra la **implementación de baños universales**, considerando que sean accesibles, no asociados a género y puedan responder a una mayor diversidad de situaciones (como, por ejemplo, contar con mudador).

- Por otra parte, desde el año 2021, se acogió la necesidad de estudiantes que durante su experiencia trans quieren hacer uso de un **“nombre social”**. Éste no es un apodo o alias, sino aquel **nombre con el cual una persona trans se identifica de acuerdo a su género**, el que, en algunos casos, no coincide con su nombre legal. Para dar concreción a estas necesidades, se puede usar el nombre social en una TUC complementaria, como Alias en el correo electrónico (login UC), en los portales oficiales de la Universidad como Canvas y Mi Portal UC, y en la ceremonia de graduación: diploma de uso interno y en relato del evento.
- Para reconocer la identidad de estudiantes trans en clases, se elaboró una Carta de notificación a docentes, por la cual se informa que dicho semestre una persona trans asistirá a su clase, y que solicita que se le llame por el nombre social que le identifica (si fuera el caso), el cual ha sido incorporado a los sistemas de registro universitario luego de la realización de la gestión oficial para ello. - Se utilice el pronombre con el que la persona se identifica. Esto, por los semestres que sea necesario. La solicitud debe realizarse a la Dirección de Inclusión al correo generoeinclusion@uc.cl.
- Capacitación Identidad de Género para unidades académicas UC. Es un servicio que se entrega a las unidades académicas para apoyar el mejor abordaje de los temas en torno a la identidad de género. En estos casos, se ofrece una capacitación con el equipo de la Dirección de Inclusión para conocer un acercamiento tanto teórico como práctico en esta materia.

IV. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

El Programa de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual surge el año 2018, luego del trabajo el año 2016 de la Comisión de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual en Contextos Universitarios, que, a solicitud del Rector, desarrolló un análisis exhaustivo de esta materia, con el fin de crear orientaciones para el desarrollo e implementación de una política preventiva. Esta Comisión dio origen a la Política de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual, la cual tuvo los siguientes objetivos:

- Prevenir hechos de violencia sexual a través de la sensibilización, psicoeducación y entrega de herramientas de autocuidado a todos los miembros de la comunidad de la UC.
- Implementar un modelo de intervención llamado “observadores activos”, modelo clave de prevención.
- Disponer de protocolos para el apoyo y la denuncia de casos, que resguarden el cuidado y la dignidad de las personas.
- Brindar orientación jurídica y apoyo psicológico a aquellos miembros de la comunidad universitaria que sean o hayan sido víctimas de hechos de violencia sexual. El apoyo que se brinde a estudiantes, funcionarios y académicos estará enmarcado dentro de los alcances que puede abordar una institución educacional universitaria y de acuerdo a la “Política de prevención y apoyo en situaciones de violencia sexual de la Universidad”.
- Sugerir ajustes a la reglamentación interna para articular las acciones normativas referidas a hechos de violencia sexual en la Universidad.
- Diseñar un sistema de seguimiento de la política que permita evaluar su funcionamiento y efectividad y realizar ajustes.

El año 2020 se aprobó el Reglamento sobre Violencia Sexual en Contexto Universitario, ante la necesidad de contar con normas que coordinen la labor de prevención y apoyo a víctimas de violencia sexual, con la investigación y la sanción de las conductas de violencia sexual, aplicables a las personas de la comunidad universitaria de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad.

La Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual surge al alero de la Política, y constituye un programa especializado en violencia sexual, enfocado en informar y orientar de forma confidencial y gratuita a toda la comunidad UC. Brinda contención, acompañamiento y orientación a las personas afectadas, por la violencia, acogiendo sus necesidades. La atención incluye la derivación a redes profesionales, dentro o fuera de la Univer-

sidad, que presten la ayuda requerida, ya sea en el ámbito psicológico, legal u otro. Concurrir a esta instancia no constituye una denuncia al interior de la Universidad².

Las áreas de intervención de la UVS han sido dos: Prevención y Apoyo a las Víctimas de Violencia Sexual. **Los objetivos del área preventiva son:**

- Difundir el trabajo que realiza la UC en materia de violencia sexual.
- Difundir los protocolos de respuesta en la comunidad UC.
- Difundir la identificación de conductas consideradas como violencia sexual.
- Promover la Cultura de Respeto.
- Facilitar el acceso de quienes sufren violencia sexual a los servicios UVS.

Erradicación de la violencia sexual en la comunidad UC. Las estrategias de acción del área preventiva son:

- Estrategias locales (Charlas, Asesorías, Capacitaciones).
- Estrategias por población objetivo: Trabajo focalizado con actores específicos (Dirección de Personas, Sindicatos, VRA, Representantes Estudiantiles, Dirección Jurídica, etc.); Lineamientos para la buena convivencia; Protocolos para población específica.
- Estrategias generales: Campañas Masivas; Estrategia Comunicacional; Página Web; Protocolos.

Objetivos del Área de Apoyo a las Víctimas de Violencia Sexual

- Ayudar a resolver necesidades de las personas afectadas por la violencia sexual en el corto y/o mediano plazo.
- Apoyar para procurar restablecer condiciones mínimas de estabilidad.
- Acompañar en los procesos denuncia dentro de la UC.

Las estrategias de apoyo son:

- Dados los aspectos traumáticos de la violencia es necesario asistir o guiar a la persona en el proceso de reflexión y toma de decisiones.
- Apoyar en la comprensión de los procesos.
- Informar sobre protocolos y la política UC en violencia sexual.
- Acompañar y preparar emocionalmente para enfrentar las distintas etapas de los procesos de denuncia e investigación.

Además, las víctimas de violencia sexual pueden pedir apoyo legal y judicial al Programa de Apoyo Legal, cuyos principales objetivos son:

- Brindar Asesoría y orientación legal y judicial a las víctimas.
- Brindar Representación judicial a las víctimas.

Hasta la fecha, las estadísticas de este Programa muestran los siguientes resultados:

- Se han recibido 66 derivaciones desde la UVG y Secretaría General (60 mujeres y 6 hombres).
- Se mantienen 25 causas vigentes, de las cuales 14 son por abuso sexual, 10 por violación y 1 por acoso sexual. Entre ellas, 19 corresponden a hechos extrafamiliares y 6 a intrafamiliares.

A la fecha, la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual ha brindado apoyo a 458 víctimas, y a una amplia parte de la comunidad de la Universidad a través de las actividades preventivas. Del análisis de las atenciones de apoyo a víctimas se desprenden las siguientes conclusiones:

2 <https://noalaviolenciasexual.uc.cl/wp-content/uploads/2021/05/DR-52.2020-Acuerdo-HCS-aprueba-Reglamento-sobre-Violencia-Sexual-contexto-Universitario.pdf>

- Los casos atendidos presentan una alta complejidad, especialmente por la severidad de las experiencias abusivas. Un 43% de los casos han experimentado violencia que es compatible con delito sexual, como se observa en el gráfico 9.
- A pesar de la severidad de las experiencias abusivas, existe un bajo porcentaje de denuncias en el Sistema Penal, que solo alcanza al 24% de los casos, como se muestra en el gráfico 10.
- La complejidad de los casos atendidos se expresa en la intensidad de las manifestaciones clínicas, como cuadros de desestabilización, no reactivos, y sintomatología crónica, como lo muestra el gráfico 11.
- La alta demanda por servicios especializados de la red pública, y la escasez de oferta, limita encontrar posibles lugares de derivación que ingresen prontamente. Ello conlleva extensión en los tiempos de intervención de la UVS, como se muestra en el gráfico 12.

GRÁFICO 9. CLASIFICACIÓN DE ATENCIONES DE APOYO A VÍCTIMAS

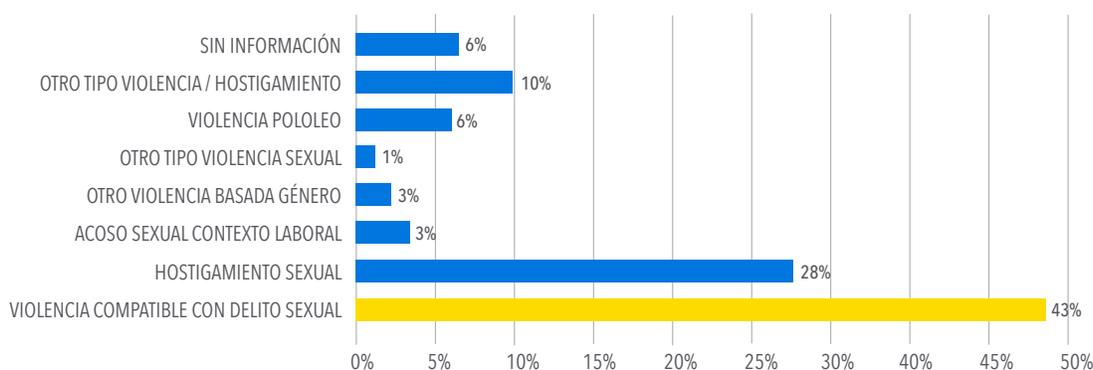


GRÁFICO 10. PORCENTAJE DE DENUNCIAS EN EL SISTEMA PENAL

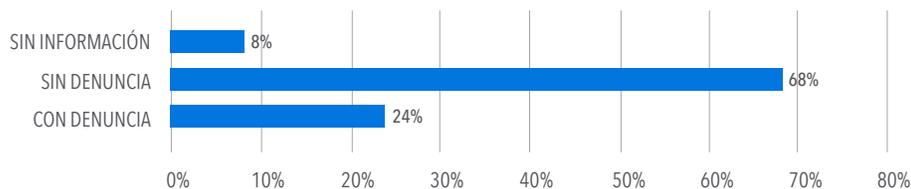


GRÁFICO 11. INTENSIDAD MANIFESTACIONES CLÍNICAS

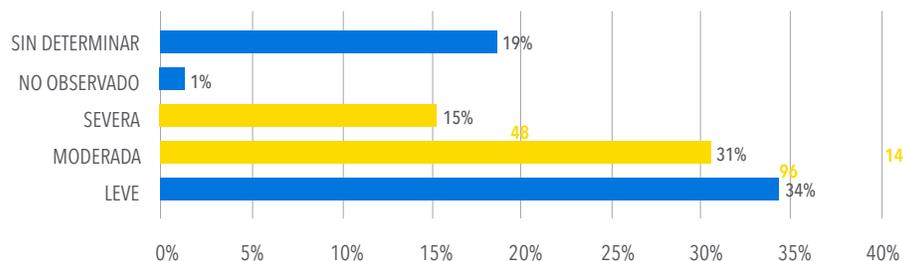


GRÁFICO 12. TIEMPOS DE PERMANENCIA EN LA UVS



Sobre la Evaluación de la Política, se desarrolló el estudio “Evaluación de la Política de Prevención de la Violencia Sexual en la UC”, que surge con el fin de evaluar el impacto que ha tenido esta política en la Universidad. Para esto, se estudiaron específicamente los efectos de la política en las actitudes hacia la violencia sexual y las conductas de prevención de esta por parte de los miembros de la comunidad universitaria, y la prevalencia de las experiencias de violencia sexual en la comunidad³. Sobre la evaluación del impacto de esta Política, se ha aplicado la misma encuesta el 2018, 2019 y 2020, y una síntesis de los resultados muestra los siguientes puntos:

- Los niveles de victimización **se mantienen relativamente estables** en el tiempo.
- Se mantienen **bajos los niveles de situaciones ocurridas dentro de la universidad** (entre un 10% en 2018 y un 3% el 2020).
- Comparado con el 2018, las víctimas perciben de forma más grave las situaciones que vivieron, y buscan mayor apoyo psicológico.
- En comparación con los hombres, existe una mayor proporción de mujeres que son víctimas de acoso sexual, agresión sexual y acoso sexual virtual.
- Entre quienes han sido testigos de situaciones de violencia, **umenta la tasa de intervención** en dichos eventos comparado con el 2018 y 2019. También los estudiantes conocen más situaciones de violencia sexual, posiblemente debido a mayor conversación y apertura del tema.
- Existe una caída en 2020 en la identificación del **Ombuds, Secretaría General y Fono Ayuda** como medios a los cuales acudir para activar los protocolos. Sin embargo, predomina el **Fono Ayuda** como en todos los estamentos.
- Existe **alto conocimiento y exposición** a las campañas en todos los estamentos.
- Los estudiantes se muestran **más críticos sobre la campaña** comparados con funcionarios y académicos.
- Existe **consenso sobre el objetivo principal** de la campaña: sensibilizar a la comunidad visibilizando distintas formas de violencia sexual. Se piensa que la campaña tendrá impacto **(56% de los estudiantes y en torno al 71% de los funcionarios y académicos)**.
- La frecuencia de exposición a la campaña se encuentra asociada a **mayor conocimiento de los protocolos y de los lineamientos de la política**.
- La frecuencia de exposición a la campaña también se encuentra asociada a **mayor conversación sobre ella**, en especial con otros miembros de la comunidad.
- Si bien los estudiantes no siempre tienen una imagen positiva de la campaña, quienes están más expuestos a ella **tienen opiniones más favorables**.

3 <https://noalaviolenciasexual.uc.cl/documentos-y-cifras/>

V. SECRETARÍA GENERAL

El Secretario General es la autoridad a quien le corresponde ser Ministro de Fe y certificar los hechos que pertenecen a la vida de la Universidad, y en ese marco le corresponde de manera autónoma e independiente recibir las denuncias y ordenar instruir los procesos de responsabilidad o indagaciones formales de tratarse de académicos, con el objeto de investigar y sancionar, según corresponda, aquellas infracciones cometidas por los miembros de la comunidad universitaria de acuerdo a la reglamentación vigente en la Universidad.

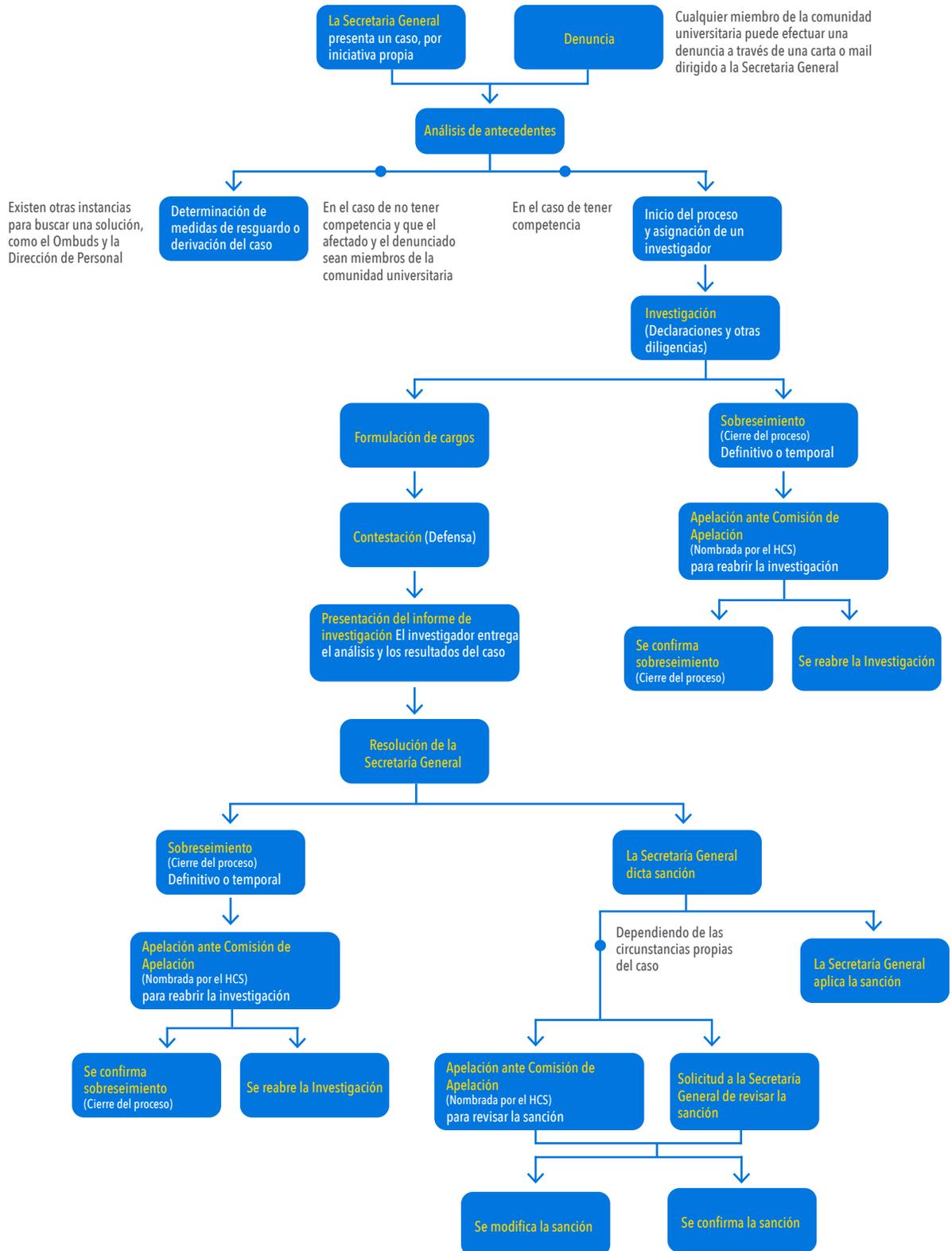
La Universidad cumple sus funciones de investigación y sanción a través de la Secretaría General, la cual de forma permanente conoce, investiga y sanciona cualquier acto de violencia, discriminación arbitraria, acoso o abuso, y por ende también los constitutivos de violencia sexual, violencia y discriminación de género, realizados por miembros de la comunidad. Estos hechos pueden haber ocurrido en los recintos de la Universidad, fuera de ellos en contextos universitarios y también de manera virtual a través de redes sociales.

El registro de casos denunciados en el ámbito de la violencia sexual desde el año 2017 a la fecha es de 88 procesos instruidos (8 el 2017, 31 el 2018, 21 el 2019, 11 el 2020, 9 el 2021 y 8 el primer semestre del 2022), en su gran mayoría casos ocurridos entre estudiantes, siguiéndose siempre el proceso reglamentado que permite la investigación, la aplicación de medidas de resguardo y de sanciones por parte de la Secretaría General.

En el ámbito de la violencia y discriminación de género hay un nivel bajo de denuncias, las que han comenzado a surgir en el último tiempo, llevando en lo que va del 2022 tres denuncias en este ámbito.

Durante todas las etapas del proceso es muy relevante la labor de apoyo y acompañamiento que realiza la Unidad de Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y la cual desde ahora también se realizará para las personas afectadas por violencia y discriminación de género.

GRÁFICO 13. FLUJO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN



ANEXO N° 2

PREVENCIÓN Y FORMACIÓN	PILARES Y OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE PRINCIPAL
I. Promover buenas prácticas al interior de la comunidad universitaria orientadas a la equidad e igualdad de género, a través del diseño y la implementación de instancias formativas e intervenciones que favorezcan una educación inclusiva, que propicie relaciones de género igualitarias y corresponsables, fortaleciendo una convivencia respetuosa, que contribuya a la erradicación de la violencia de género.	ESTRATEGIA DE DIAGNÓSTICO		
	1. Conocer la percepción de la comunidad universitaria sobre la Violencia Sexual, Género y Discriminación en el contexto universitario de la UC y las medidas institucionales para su abordaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta sobre percepción de VS y VDG aplicada a toda la comunidad universitaria. Estrategias cualitativas para triangular información. - Análisis de resultados comparando con estudios previos: Estudio Victimización y Evaluación de la Política de Prevención de la Violencia Sexual en la UC 2018-2022. - Réplica de Estudio contrataciones y planta académica 2014-2019; Encuesta Bianual Trayectorias Académicas y Equidad de Género. - Réplica estudio de Dirección de Personas. - Sugerencia de acciones y estrategias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Apoyo UVG - Dirección de Equidad de Género - Dirección de Personas
	ESTRATEGIA COMUNICACIONAL		
	1. Desarrollar una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la comunidad universitaria. Implementar actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre Derechos Humanos, VS y VDG, sus causas, manifestaciones y consecuencias, con el fin de educar a las distintas audiencias de la universidad en estas materias y contribuir al cambio cultural.	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar campaña de Violencia Sexual en el marco de la Política de VS y VDG. - Integrar campaña de la Política VS y VDG a campaña de Convivencia de Ombuds. - Articulación con las UA con respecto a las campañas comunicacionales, pedir apoyo o colaboración en la difusión. - Mantener en forma permanente el documento de la Política y sus instrumentos, publicados en las páginas web de la Unidad de Apoyo UVG, Dirección de Equidad de Género, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Personas, Ombuds y Secretaría General. 	UVG
	2. Implementar acciones que aseguren que las estrategias comunicacionales de la universidad sean inclusivas de toda la comunidad universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar Campaña primer semestre 2023. - Implementar charlas informativas sobre prevención en Violencia Sexual, Género y Discriminación entre los distintos estamentos de la UC. - Difundir el Manual de Estilo sobre normas de redacción de la Dirección de Comunicaciones respecto del lenguaje inclusivo en tres dimensiones: 1. Género. 2. Personas en situación de discapacidad. 3. Pueblos indígenas. - Lenguaje no sexista: https://ciencia2030.uc.cl/archivos/manual-no-sexista.pdf (Ciencia 2030). 	UVG

ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN DE LA MUJER AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD

<p>1. Promover la equidad de género, entendiéndose por ella la igualdad de oportunidades entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad y orientación sexual, asegurando procesos equitativos en los procesos de selección, calificación, promoción, en el desarrollo académico, así como en la presencia en instancias de toma de decisiones y autoridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección de Equidad de Género y Dirección de Personas mantienen implementación de acciones de promoción de equidad de género en la planta académica, profesional y administrativa. - Continuar implementación de Proyecto Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC⁴. - Difundir lineamientos y normas de la Universidad relacionados con el proceso de selección e incorporación de académicos y académicas bajo la perspectiva de equidad de género. - Mantener instancias formativas a actores claves en materia de equidad e igualdad de género. - Implementación de acciones que contribuyan a prácticas corresponsables en materia de cuidados: <i>after school</i>, fondos de apoyo al cuidado, programas de verano e invierno para niños/as bajo el cuidado, programas de apoyo en condiciones específicas. - Instalar programa "incubadora de talentos" dirigido a académicas de la UC. - Instalar programa de mentorías para fomentar el liderazgo en proyectos de I+D+i+e, enfocado en académicas de la universidad⁵. - Incorporación y acompañamiento con enfoque de género a todos los estamentos de la Universidad. - Mantener mentorías para profesionales y personal administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Equidad de Género - Dirección de Personas
<p>2. Promover acciones que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir documento Orientaciones y recomendaciones para fomentar e incentivar prácticas corresponsables en la comunidad UC⁶. - Difundir documento de Lineamientos para la conciliación y la corresponsabilidad a la luz de los resultados de la Encuesta Trabajo Remoto y Planta Académica UC⁷. - Monitorear avances en el Plan de Comisión Mujer Administrativa y Profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Equidad de Género y Dirección de Personas.

4 <https://equidaddegenero.uc.cl/formacion-y-genero/>

5 Impulsados en el marco del proyecto InES -Proyecto Innovación en Educación Superior en Género-, llamado "INGE210011", que se adjudicó la universidad por tres años financiado por ANID, tratándose de plan para reducir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el mundo de la investigación.

6 <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2022/04/Brochure-DEG-Tapas-e-Interior-Final-1.pdf>

7 https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/11/Volante-Final_05112020.pdf

ACCIONES DE FORMACIÓN

<p>1. Integrar enfoque de género en el proyecto educativo y las prácticas pedagógicas en la Universidad.</p> <p>2. Abordar conflictos comunitarios en temas de VS y VDG para resguardar la buena convivencia, el respeto y el bienestar de las personas que forman la comunidad universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener contenidos de derechos humanos, violencia sexual y violencia y discriminación de género en los planes curriculares. - Mantener oferta curso de Prevención de Abuso de Violencia Sexual para académicos/as, incorporando contenidos de violencia de género y discriminación. - Diseñar e implementar curso de Prevención de Violencia Sexual, de Género y Discriminación para ayudantes y líderes estudiantiles, para profesionales y personal administrativo. - Transversalizar enfoque de equidad de género en Diplomado de Docencia Universitaria UC. - Mantener oferta de curso equidad de género y docencia universitaria. - Incorporar taller de VS y VDG, lineamientos y protocolos en inducción a nuevas contrataciones en la UC. - La Mediadora Estudiantil prestará servicios a las comunidades y a las personas acusadas que pueden reincorporarse a sus comunidades. - Mantener charlas y actividades formativas para la comunidad en temas de violencia sexual y ampliar los contenidos para formar en violencia y discriminación de género. - Capacitar a las representantes locales de la Unidad de Apoyo UVG en temas de violencia y discriminación de género. - Mantener Servicios de Salud Estudiantil 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Académica de Docencia - Dirección de Equidad de Género - Unidad de Apoyo UVG - Dirección de Personas
--	---	---

PREVENCIÓN Y FORMACIÓN	PILARES Y OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE PRINCIPAL
<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer apoyo psicológico especializado a aquellas personas de la comunidad universitaria que sean víctimas de hechos de Violencia y Discriminación de Género y Violencia Sexual - Brindar orientación jurídica a aquellas personas de la comunidad universitaria que sean víctimas de hechos de Violencia y Discriminación de Género y Violencia Sexual y que sean parte de un proceso de investigación. - Disponer de protocolos para el apoyo y la denuncia de casos, que resguarden el cuidado, limiten la exposición y protejan la dignidad de las personas - Ofrecer orientación y apoyo a las redes inmediatas de las denunciantes, que integran la comunidad universitaria y que se han visto afectadas por la situación de VS Y VDG - Ofrecer acceso a atención médica a víctimas - Acompañar la problematización del ejercicio de la violencia sexual, violencia y discriminación de género, a través de procesos de orientación y atención socioeducativa dirigidos a personas de la comunidad universitaria que requieran de un espacio de intervención sobre el ejercicio de estas conductas en contexto universitario 	<p style="text-align: center;">ACOMPAÑAMIENTO PSICO- SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer orientación psicosocial para resolver necesidades generadas a propósito de una experiencia de VG. - Ayudar a resolver necesidades de las personas afectadas por la Violencia Sexual, Género y Discriminación en el corto y/o mediano plazo. - Procurar restablecer condiciones mínimas de estabilidad. - Acompañar en los procesos denuncia dentro de la UC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación de equipo en temas de violencia y discriminación de género - Ampliar número de profesionales en el equipo, con especialidad en violencia y discriminación de género - Ampliar oferta de servicios de violencia y discriminación de género - Trabajar articuladamente con otras unidades y direcciones ofreciendo servicios en estas temáticas - Ofrecer servicios presenciales y online para víctimas de VS y VDG. - Mantener trabajo coordinado con Secretaría General respecto al acompañamiento que se entrega para las víctimas durante los procesos de investigación y sanción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Apoyo UVG
	<p style="text-align: center;">ACOMPAÑAMIENTO LEGAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer servicios de apoyo gratuito a las víctimas con un equipo especializado en materias de faltas y delitos en el campo de los delitos sexuales y la violencia y discriminación de género, donde, desde una perspectiva interdisciplinaria, abogados y psicóloga apoyen el proceso judicial que enfrenten las víctimas. - Promover la coordinación activa con otros programas al interior de la UC, particularmente con la UVG, a fin de entregar un apoyo integral, evitando la victimización secundaria y la sobreintervención. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar equipo con profesional abogado, que oriente y represente cuando sea pertinente a víctimas de violencia y discriminación de género. - Mantener orientación y representación a víctimas de violencia sexual - Reuniones periódicas con Unidad de Apoyo UVG y otras unidades que se vinculen a las temáticas tratadas - Derivar cuando sea necesario 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Apoyo Psicolegal y judicial - Unidad de Apoyo UVG
	<p style="text-align: center;">ATENCIÓN MÉDICA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso a programa médico especializado para víctimas de agresiones y violencia sexual y a atención médica de especialidades médicas cuando corresponda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir la posibilidad de acceso a programa especializado para víctimas de agresiones y violencia sexual, y al servicio de consultas médicas de especialidades. - Hacer seguimiento a estos servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> UVG

ATENCIÓN A PERSONAS ACUSADAS

- | | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Implementar acciones socioeducativas, tales como talleres, conversatorios y grupos de intervención comunitaria, que busquen la disminución y eliminación de la violencia en razón del sexo, género, identidad y orientación sexual, que hayan sido detectadas en el contexto universitario, así como la prevención de nuevos hechos violentos. - Diseñar e implementación de estrategias de reincorporación de la persona acusada y/o sancionada por el ejercicio de VS YVDG en los espacios universitarios (cuando reintegrar a esa persona sea pertinente), en el marco de favorecer a convivencia universitaria y cuidado de las personas afectadas | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar necesidades de este grupo - Diseñar estrategias de apoyo - Implementar estrategias de acompañamiento - Desarrollar trabajo comunitario para avanzar en resolución alternativa de conflictos | <ul style="list-style-type: none"> - Mediadora Estudiantil - Dirección de Asuntos Estudiantiles - Ombuds |
|---|--|---|

ARTICULACIÓN INTERNA Y EXTERNA	PILARES Y OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE PRINCIPAL
<ul style="list-style-type: none"> - Monitorear y revisar la Política de Violencia de Género. - Diseñar y ejecutar planes y estrategias de mejora continua. - Establecer mecanismos de coordinación y trabajo en red. - Establecer estrategias de colaboración con organizaciones públicas y privadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Agenda de trabajo común: definición de las áreas de colaboración y coordinación bajo la cual se planificará el programa de trabajo de esta comisión. - Implementación de acciones planificadas, con un énfasis en monitoreo y colaboración. - Evaluación anual del trabajo de la Comisión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formalizar plan de trabajo. - Iniciar en septiembre reuniones regulares de coordinación. - Definir alianzas estratégicas para coordinación externa. - Planificar seminario anual conjunto para difundir política y resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de apoyo UVG - Dirección de Equidad de Género - Dirección de Personas - Dirección de Asuntos Estudiantiles - Ombuds

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	PILARES Y OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE PRINCIPAL
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar una estrategia de evaluación de la política en cada uno de sus componentes. - Implementar una evaluación bianual de la política. - Sugerir mejoras a la Política. 	ACCIONES		<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de articulación de la Política Integral sobre Violencia Sexual, Violencia y Discriminación de Género
	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar encuesta sobre VG a una muestra representativa de la comunidad universitaria para establecer una línea base sobre la cual evaluar impacto de la política. - Establecer indicadores para cada componente de esta política. - Diseñar evaluación de la política. - Implementar evaluación. - Sugerir mejoras a la política. 		



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

POLÍTICA DE FORMACIÓN,
PREVENCIÓN, Y APOYO EN

**MATERIAS DE VIOLENCIA
SEXUAL, VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN
DE GÉNERO**

