



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
SECRETARÍA GENERAL
DECRETACIÓN

Aprueba Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de La Frontera

TEMUCO, 14 de septiembre de 2022

RESOLUCION EXENTA 2347/2022

VISTO:

- Ley N°21.094, Ley sobre Universidades del Estado.
- DFL N°17 de 1981 del MINEDUC que crea la Universidad de La Frontera.
- DFL N°156 de 1981 del MINEDUC que aprueba Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- D.S. en trámite del nombramiento del Sr. Rector del año 2022.
- D.U. N°314 de 2010 que aprueba nombramiento de Secretario General de la Universidad de La Frontera, y

CONSIDERANDO:

1. Que, la entrada en vigencia de la Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, dispone que las Instituciones de Educación Superior deberán promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

2. Que, el artículo 3 de la ley precitada, señala que “Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”.

3. Que, en mérito de lo dispuesto por la Ley N°21.369, por Resolución Exenta N°2340 de fecha 14 de septiembre de 2022, se aprobó Política de Igualdad y Equidad de Género de La Universidad de La Frontera, la cual dispone como objetivo general “Establecer orientaciones estratégicas y directrices que permitan alcanzar una cultura de igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la gestión y actividad universitaria, con el fin de construir una universidad libre de exclusiones, discriminaciones, violencias y brechas de género, en el marco del respeto de los derechos fundamentales de las personas que integran la Universidad de La Frontera, con independencia de su estamento y calidad contractual y dar cumplimiento a lo requerido por el artículo 3 de la Ley 21.369 en cuanto a que la Universidad deberá contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género”.

4. Que, la Política de Igualdad y Equidad de Género, incorpora como una de sus directrices la “Universidad libre de discriminaciones y violencias de género”, comprendiendo que la prevención y la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, dentro de las cuales se encuentra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, son fundamentales para el desarrollo pleno y sana convivencia de todas las personas y comunidad, y estableciendo las medidas que dispondrá la Universidad para su cumplimiento en concordancia con el artículo 5 de la Ley N°21.369 que señala las medidas que, a lo menos, debe incorporar el modelo de prevención, siendo la Dirección de Equidad de Género la unidad responsable de la coordinación del Plan de Igualdad y Equidad de Género en colaboración con las demás unidades pertinentes de la Universidad.



5. Que, en consecuencia, el modelo que aprueba la presente resolución, viene en responder las exigencias dispuestas en la Ley N°21.369 en el marco de su incorporación en la normativa interna universitaria sobre esta materia.

6. Que, la Directora de Equidad de Género, doña Bárbara Eytel Pastor, en Memorándum N°053/2022 de fecha 08 de septiembre de 2022, solicita aprobar Modelo de Prevención Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

7. Que, la Dirección Jurídica de la universidad de La Frontera, otorgó visto bueno al presente modelo de prevención.

RESUELVO:

APRUEBASE MODELO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO de la Universidad de La Frontera, cuyo contenido es el siguiente:

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente modelo, tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan el modelo de prevención contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad y toda otra conducta que se origine o guarde relación con estos ámbitos.

ARTÍCULO 2. Diagnóstico. La Dirección de Equidad de Género, por medio de su unidad especializada, coordinará, desarrollará e implementará instrumentos diagnósticos en forma periódica, con el objeto de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad.

Los resultados de los procesos diagnósticos serán difundidos a la comunidad universitaria, en colaboración con la Dirección de Comunicaciones.

ARTÍCULO 3. Medidas de prevención de riesgos. La Universidad implementará, entre otras, las siguientes medidas de prevención:

- a) Mejora continua de los procesos de selección de personal, considerando principalmente la revisión de antecedentes personales y laborales; el respeto a las diversas identidades, expresiones de género y orientaciones sexo afectivas.
- b) Tener en consideración las sanciones decretadas en procedimientos disciplinarios por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género para la selección y promoción de funcionarias y funcionarios académicos y administrativos.
- c) Desarrollar talleres y cursos para equipos y unidades académicas y administrativas que vivencien situaciones de violencia, acoso y discriminación, expresadas en instrumentos, tales como ISTAS 21.
- d) Incorporar la perspectiva de género en el bienestar y apoyo a la salud mental de las personas y desarrollar habilidades socioemocionales que favorezcan las relaciones igualitarias, el respeto y la tolerancia.
- e) Las demás que se incorporen a la normativa universitaria.

ARTÍCULO 4. Actividades y campañas de sensibilización e información. La Universidad desarrollará actividades y campañas permanentes orientadas a sensibilizar e informar a la comunidad universitaria sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros. Entre dichas actividades y campañas, se indican:



- a) Conmemoración de hitos y desarrollo de campañas anuales en temáticas, tales como, día Internacional de la Mujer; día por la acción de la salud de las mujeres; mes de las diversidades; día de la Mujer Indígena; mes de la no violencia, entre otras.
- b) Actividades de carácter educativo, cultural, deportivo y/o social, tales como, conciertos; obras de teatro; cine; documentales; y, concursos que tengan por objeto problematizar sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c) Informar y difundir respecto a la normativa universitaria sobre acoso sexual, violencia, discriminación de género y otras vulneraciones de derechos en este ámbito, mediante la elaboración de material visual, tales como, afiches, gigantografías y folletos, dispuestos en los diferentes espacios universitarios.
- d) Informar y difundir a la comunidad universitaria material visual y audiovisual de índole educativo, elaborado para cada estamento y diferenciados por grupo etario, sobre la normativa universitaria que regula materias de género, con especial mención a las conductas que sanciona nuestra normativa interna y los procedimientos disciplinarios asociados a la misma.
- e) Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, mediante la elaboración de instructivos institucionales y material visual y audiovisual.
- f) Diseñar, desarrollar e implementar programas e instrumentos, que incorporen elementos claves para la docencia universitaria con perspectiva de género.
- g) Promover un compromiso transversal de las diversas unidades de gestión y académicas para generar eventos académicos, estudiantiles y laborales con equilibrio de género entre expositores/as, artistas, etc.
- h) Fomentar el otorgamiento de reconocimientos, distinciones y galardones sin estereotipos de género.
- i) Fomentar instancias de contención y atención a personas en situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en actividades masivas institucionales de carácter recreacional, deportivo y cultural, entre otras, con el objetivo de brindar una primera acogida y atención pertinente.

ARTÍCULO 5. Programas de capacitación y especialización. Se elaborarán, desarrollarán e implementarán programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarias y funcionarios académicos y administrativos, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección temprana y respuesta oportuna. Entre dichos programas de capacitación y especialización, se indican:

- a) Generación de programas de formación y capacitación dirigidos a la comunidad universitaria, orientados a la reflexión, aprendizaje y adopción de contenidos en ámbitos que permitan la prevención y avance en la erradicación de la violencia y discriminación de género.
- b) Fomentar el diseño y elaboración de programas de formación continua en materia de género y derechos humanos.
- c) Desarrollar un programa permanente de inducción a docentes en materias de género.
- d) Coordinar actividades o acciones de sensibilización y capacitación con organismos públicos y privados que permitan potenciar el abordaje de estas temáticas al interior de la Universidad.
- e) Considerar positivamente en la carrera funcionaria, académica y estudiantil, las actividades de formación y capacitación en materia de género y derechos humanos.



ARTÍCULO 6. Contenidos de Derechos Humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares. Se incorporarán contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la Universidad, en los términos que a continuación, se indica:

- a) Potenciando y fortaleciendo el desarrollo integral de estudiantes e instancias de experiencia estudiantil, mediante acciones de educación emocional, responsabilidad afectiva y respeto a las diversidades, entre otras.
- b) Elaborar, diseñar e implementar mecanismos e instrumentos de evaluación que permitan diagnosticar el grado de conocimiento en materias de género y derechos humanos de estudiantes.
- c) Desarrollar e implementar actividades formativas que aborden contenidos de género y derechos humanos en todos los ámbitos educativos de la Universidad.
- d) Incorporar gradualmente en las mallas curriculares contenidos de género y derechos humanos.
- e) Promover espacios de aprendizaje, formación e investigación en torno a estudios de género y derechos humanos.

ARTÍCULO 7. Procesos de inducción institucional. Se incorporarán en los procesos de inducción institucional para estudiantes y funcionarias y funcionarios académicos y administrativos, las políticas, planes, protocolos y reglamentos de la Universidad sobre violencia y discriminación de género, de la manera que, a continuación, se indica:

- a) Realizar un proceso de inducción anual a nuevos estudiantes, el cual contemple la presentación de la normativa universitaria sobre esta materia y toda otra dirigida a prevenir, investigar, erradicar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad, junto a actividades y material visual y audiovisual orientados a la incorporación de una cultura de prevención en este ámbito.
- b) Coordinar e implementar un programa permanente de inducción a funcionarias y funcionarios académicos y administrativos sobre la normativa universitaria en esta materia y toda otra dirigida a prevenir, investigar, erradicar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad.
- c) Generar instancias de información y difusión de la normativa universitaria en esta materia para instituciones vinculadas a la Universidad, tales como, instituciones públicas y privadas donde las y los estudiantes desarrollan pasantías y prácticas profesionales, asimismo, con proveedores vinculados a la Universidad.

ARTÍCULO 8. Espacios e Infraestructura. La Universidad desarrollará instancias y planes de trabajo colaborativo con las unidades administrativas pertinentes, a objeto de coordinar actividades y acciones orientadas al diseño de infraestructura con criterios de género, incorporando medidas destinadas a la prevención y seguridad de los espacios universitarios.

ARTÍCULO 9. Difusión y posicionamiento del modelo. La Dirección de Equidad de Género en colaboración con la Dirección de Comunicaciones y, con participación de las direcciones, jefaturas y demás personas responsables de equipos, serán responsables de realizar acciones de difusión que aseguren el adecuado conocimiento del modelo en la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 10. Implementación, seguimiento y evaluación del modelo. La Dirección de Equidad de Género, será la unidad a cargo de la implementación del presente modelo, mediante un Plan de Implementación que contemple lo dispuesto en el presente instrumento y todo otro procedimiento asociado para su correcta ejecución. Este modelo deberá ser evaluado anualmente de la misma manera en que fue generado y desde la fecha en que conste su aprobación por el acto administrativo correspondiente.



El Plan de Implementación contemplará un Comité de Implementación permanente que incorpore, a lo menos, a la Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Comunicaciones, sin perjuicio de las demás unidades académicas y administrativas pertinentes de la Universidad.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



Firmado digitalmente por
**PLINIO DONOSOR
DURÁN GARCÍA**

SECRETARIO GENERAL



Firmado digitalmente
por Eduardo
Rodolfo Alfredo
Hebel Weiss

R E C T O R

EHW/PDG/CMI/fhb



Firmado digitalmente por Gustavo Becerra
Nombre de reconocimiento (DN):
cn=Gustavo Becerra, o=UFRO, ou=UFRO,
email=gustavo.becerra@ufrontera.cl,
c=CL
Fecha: 2022.09.23 18:09:52 -03'00'

Distribución:

- Rectoría
- Secretaría General
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Investig. y Postgrado
- Vicerrectoría de Pregrado
- Vicerrectoría Adm. y Fzas.
- Contraloría Universitaria
- Decanos de Facultad
- Vicedecanos de Facultad
- Direcciones de Pregrado
- Directores de Campus
- Directores de Instituto
- Secretarios de Facultad
- Directores Administrativos
- Directores Deptos. Académicos
- Directores de Carrera
- Direcc. Registro Académico Estudiantil
- Jefes de División
- Jefes de Sección
- Jefes de Oficina

**TOMA DE RAZON
CONTRALORIA UNIVERSITARIA**

Roberto David Contreras Eddinger
c=CL, o=E-Sign S.A., ou=Terms of use at
www.esign-la.com/acuerdoterceros,
cn=Roberto David Contreras Eddinger,
email=roberto.contreras@ufrontera.cl
2022.09.26 08:39:58 -03'00'
2022.002.20212