

POLÍTICA INTEGRAL

**MODELO DE PREVENCIÓN Y MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Septiembre 2022



UCSC

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS	4
III.	IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY EN LA UCSC	5
IV.	DIAGNÓSTICO	9
V.	POLÍTICA DE GÉNERO	11
VI.	MODELOS DE PREVENCIÓN Y DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	11
	A. MODELO DE PREVENCIÓN	13
	B. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	21

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC) en concordancia con sus principios y valores comenzó un proceso de implementación de la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, el cual se concreta con la puesta en vigencia de la Ley el 15 de septiembre de 2022.

El propósito de esta ley es promover, en cada Institución de Educación Superior, la instalación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como también, proteger y reparar a las víctimas.

Para cumplir con este objetivo, la Universidad actualizó y generó políticas institucionales, reglamentos, normas y protocolos que están dirigidas a generar ambientes seguros para todas las personas que componen o se relacionan con la comunidad UCSC con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

El presente documento presenta la Política Integral UCSC que está basada en el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción que permitirá prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad.

II. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

La Universidad Católica de la Santísima Concepción, reconociendo las disposiciones legales y los desafíos propios de la vida universitaria, considerando además fundamental efectuar una revisión de los documentos que dan cuenta de la Doctrina Social de la Iglesia y el Magisterio de la Iglesia sobre la condición o cuestión social de la mujer, así como otros documentos pontificios; además de normas legislativas nacionales como la Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho de identidad de género, y la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria; trabaja en este documento la Política Integral y el Modelo de Prevención con sustento en la Ley 21.369 “que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, y la normativa institucional que señala la Política de Convivencia y Prevención de la Violencia UCSC, promulgada mediante Decreto Rectoría N°44/2018, el Protocolo de Actuación frente a denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria, promulgado mediante Decreto de Rectoría 59/2019 y la creación del Comité Género UCSC, Decreto Rectoría N°60/2019.

Por su parte, la UCSC, animada desde la riqueza de la antropología cristiana, se funda en principios que configuran el quehacer institucional. Estos principios observan los fines propios de una institución universitaria, en cuya actividad se reconoce la invariable vocación de servicio al bien común¹ y la promoción de la dignidad de la persona humana² en toda su integridad. Es así como la afirmación de una igual e inalienable dignidad de la persona humana, reconocida por la Universidad Católica de la Santísima Concepción en su cuarto principio³, instituye la igualdad de derechos fundamentales para cada miembro de la sociedad y la universidad; a la vez que hace solícita la necesidad de trabajar colaborativamente para conformar espacios que en la promoción integral de la persona, permitan a cada integrante a la luz de nuestros principios, dar razón en la comunidad de espacios de respeto e incentivo del bien personal y común, propiciando la Universidad de esta forma, una cultura institucional basada en el diálogo, la fraternidad, la solidaridad, la libertad que busca el bien y el cuidado de los unos a los otros.

Una comunidad que se comprende a sí misma desde el diálogo, la escucha atenta y el encuentro, se instala desde el respeto a la persona humana a la acogida de la diversidad, encarnando así el permanente llamado de la Iglesia, que en la comprensión de cada tiempo y con el objetivo de suscitar la justicia, la equidad y enriquecer la comprensión de los desafíos de la sociedad contemporánea; el Magisterio profundiza y acentúa en la concreta necesidad de reconocer los derechos sociales, económicos, políticos y culturales de las mujeres,

¹ Universidad Católica de la Santísima Concepción. *Declaración de Principios y Estatutos Generales*, versión 2018. Cap. I, A. 6.

² “La Universidad Católica persigue sus propios objetivos también mediante el esfuerzo de formar una comunidad auténticamente humana, animada por el espíritu de Cristo”. *Ex Corde Ecclesiae*, N° 21.

³ “El cuarto principio de nuestro sello identitario está en el centro de nuestra vida universitaria, se trata del reconocimiento y respeto por la dignidad humana”.

buscando en dicha constatación y sensibilización, que cada miembro de la sociedad establezca decididamente, caminos para una plena igualdad de derechos en materia de género.

Considerando lo anterior, la UCSC incorpora transversalmente una Política de Género que conducirá el quehacer institucional en todos sus ámbitos. Esta política se adhiere, además, a la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

III. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.369 EN LA UCSC

Para la implementación de la Ley 21.369, la Universidad Católica de la Santísima Concepción conformó una comisión oficializada por resolución de Prorrectoría N°2/2022. La comisión está integrada por las personas que representan a los organismos y unidades de la Universidad en forma paritaria como se señala a continuación:

Estamento	Nombre
Prorrectoría	Ana Narváz Dinamarca
AGA, Integrante	Fernando Fuente-Alba Cariola
DAE, Encargada de Inclusión y Género	Amanda Sanhueza Ramos
OMBUDS	Norma Ingrid Pradenas León
DGP, director de Gestión de Personal	Fernando Macaya Melo,
Comité Género, Presidenta	Lorena Gerli Candia,
Comité Sello, Integrante	Javier Espinoza San Juan
Comité de Integridad, Integrante	Eugenio Hernández Aliste
FEUCSC, Presidenta interina	Javiera Bustos Norambuena
Sindicato, Integrante	Francisco Rivera Soto
Agrupación de Secretarías, Integrante	Lucía Rojo Salas
Representante IT, Director	Jorge Villablanca Mouesca

El trabajo de la comisión estuvo enfocado a diagnosticar los diferentes tipos de relaciones humanas que podrían conducir a un posible riesgo de acoso sexual, violencia o discriminación de género y también se analizaron las formas de prevención. Esto se realizó en los diversos ámbitos del quehacer universitario: docencia, investigación, infraestructura, aspectos laborales, relación con personal externo.

El propósito de esta ley es promover en cada Institución de Educación Superior, la instalación de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como también, proteger y reparar a las víctimas. Para cumplir con este objetivo, las políticas institucionales y sus correspondientes acciones,

deben ir dirigidas a generar ambientes seguros para todas las personas que componen y/o se relacionan con comunidades de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. En este contexto se elaboró un plan de difusión que contempló una primera etapa de socialización de la implementación de la Ley. Se realizaron charlas explicativas de la relevancia y alcances de la ley. Esta actividad fue realizada por el equipo de la Secretaría General. En una segunda etapa se realizaron talleres con estudiantes, académicos y administrativos con el fin de obtener información de su percepción de riesgos en el quehacer académico.

En este contexto, se diseñaron distintas estrategias dirigidas a generar mecanismos de participación para toda la comunidad universitaria, brindándoles en forma igualitaria, la oportunidad de colaborar de manera directa en la elaboración de un Modelo de Prevención de violencia de género en el contexto universitario.

La metodología para recoger, analizar y sistematizar la información proporcionada por los distintos estamentos de la UCSC se basó en una “Matriz de Riesgos y Formas de Prevención”, diseñada por la Comisión para el Modelo de Prevención, la cual buscó identificar los siguientes aspectos:

1. Espacios y contextos dentro del ámbito universitario que son susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género.
2. Tipos de violencia de género que se podrían manifestar en dichos espacios.
3. Acciones concretas que contribuyan a prevenir la violencia de género en la UCSC, considerando aspectos de infraestructura y estrategias de difusión necesarias.

Estos tres componentes principales de la matriz fueron trabajados de acuerdo con las diferentes interacciones sociales que se desarrollan entre las personas que componen la comunidad UCSC, según el rol que cumplen dentro de la Institución, resultando las siguientes interrelaciones:

Entre pares

Estudiante/Estudiante
Personal Académico / Personal Académico
Personal Administrativo / Personal Administrativo

Entre estamentos

Estudiantes / Personal Académico
Estudiantes / Personal Administrativo
Personal Académico / Personal Administrativo

Para desarrollar esta “Matriz de Riesgos y Formas de Prevención”, recogiendo los aportes de toda la comunidad UCSC, se diseñó una modalidad de “Taller Participativo”, aplicado a todos los estamentos de la Universidad, con una estructura estándar que comprendió una primera etapa de información, en la cual se expusieron los principales antecedentes y aspectos que abarca la ley 21.369; el trabajo que ha realizado la Universidad en esta materia y los distintos mecanismos que buscarán la consolidación de políticas institucionales eficaces y representativas.

En una segunda etapa, momento central del taller, se invitó a todas y todos los participantes a reflexionar y expresar sus opiniones en un contexto de discusión grupal, facilitada por un miembro de la Comisión y teniendo como ejercicio guía, el desarrollo de la matriz de riesgos.

Los asistentes a cada jornada fueron capaces de identificar distintos espacios y contextos en los cuales se podrían generar situaciones de vulneración, relacionadas con el acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Una vez identificado el escenario, caracterizaron los posibles riesgos asociados a dichos espacios de interacción y sugirieron distintas estrategias de prevención. El desarrollo de este ejercicio se aplicó para la interacción social entre pares y entre distintos estamentos, buscando que cada persona analizara, desde el rol que cumple en la Institución, diversas situaciones en las cuales podría experimentar o presenciar alguna manifestación de violencia de género.

De esta manera y bajo la modalidad antes descrita, se desarrollaron diversas jornadas para cada estamento de la UCSC.

Taller participativo con Personal Académico de la UCSC y el Instituto Tecnológico. Para concretar la participación del cuerpo Académico de la UCSC, fueron convocadas todas las facultades de la Universidad, para ser representadas por un número sugerido de cuatro integrantes de sus respectivas dotaciones de académicas y académicos, resguardando el principio de paridad de género en su participación.

En consecuencia, el día 19 de agosto de 2022, se desarrolló una jornada presencial, que contó con la participación de 19 académicas y 25 académicos de la UCSC, haciendo un total de 44 miembros representantes de este estamento.

El desarrollo de la “Matriz de Riesgos y Formas de Prevención”, se llevó a cabo en 6 diferentes grupos de trabajo simultáneo, mediante el ejercicio de reflexión y discusión grupal. Al finalizar el encuentro, cada grupo expuso sus principales aportes a la matriz y conclusiones generales en relación a los temas abordados.

Utilizando el mismo formato de taller participativo, pero esta vez en modalidad virtual, el

mismo día se reunieron 16 académicos y 9 académicas del Instituto Tecnológico de la UCSC. Los 25 representantes trabajaron en dos grupos, utilizando la herramienta de salas virtuales que ofrece la plataforma ZOOM, en las cuales contaron con el apoyo de una moderadora, quien fue orientando la discusión grupal y recogiendo los aportes de cada grupo.

Las principales conclusiones del cuerpo académico estuvieron relacionadas a fortalecer la comunicación efectiva entre colaboradores, regulando los canales de comunicación informales; coincidieron también en la necesidad de implementar protocolos claros para prevenir situaciones de abuso, violencia o discriminación de género en cualquier ámbito del quehacer académico, lo cual se puede lograr a través de estrategias sólidas de difusión y capacitación.

Taller participativo con Personal Administrativo de la UCSC. La convocatoria para el personal administrativo de la Universidad se realizó a través de los Directores y Directoras de cada unidad administrativa, quienes extendieron la invitación a cada uno de sus equipos, procurando una representación paritaria de sus colaboradores.

Fue así como, el 23 de agosto de 2022, se llevó a cabo un Taller Participativo presencial, al cual acudieron 25 funcionarias y 23 funcionarios administrativos, concretando la participación de 48 representantes de este estamento de la UCSC, quienes conformaron 7 grupos de trabajo, en los cuales tuvieron la oportunidad de exponer sus opiniones, debatir y reflexionar en torno a las temáticas y situaciones de violencia de género planteadas en la Matriz de Riesgos y Formas de Prevención.

Al igual que con el cuerpo académico, en la jornada alterna se concretó el taller en modalidad virtual para el personal administrativo del Instituto Tecnológico, al cual respondieron con 35 funcionarias y 29 funcionarios administrativos, pertenecientes a las cuatro sedes. Se formaron 4 grupos de trabajo, para que todos los participantes tuvieran la oportunidad de expresar sus opiniones y reflexionar en cada uno de sus grupos frente a sus pares.

En los talleres con el estamento administrativo de la Universidad, las principales reflexiones estuvieron dirigidas a instaurar políticas de buen trato para todos los estamentos, lo cual consideran indispensable para el desarrollo de una sana convivencia en el contexto académico. También destacaron la necesidad de generar instancias de conversación para abordar temáticas de género, que otorguen la oportunidad de aclarar situaciones que se normalizan, pero que pueden afectar la integridad de una o más personas.

Taller participativo y stand interactivo con estudiantes UCSC. El 8 de julio se realizó el primer taller participativo con estudiantes de la UCSC, jornada marcada por una excelente disposición a colaborar y ser parte del proceso, así como la generación de múltiples e innovadoras propuestas para difundir las temáticas de género y erradicar el abuso sexual, violencia y

discriminación de género en los espacios universitarios. En forma paralela, el Instituto Tecnológico UCSC, desarrolló el mismo formato de taller en cada una de sus sedes, reportando la participación total de 125 estudiantes.

Sin embargo, la dificultad para convocar a la comunidad estudiantil a participar de las jornadas en el formato “taller participativo” y, a la vez, recogiendo una propuesta emanada de los mismos estudiantes, se coordinó una modalidad alternativa para levantar la información requerida para consolidar la participación de todos los estamentos.

De esta forma, el 8 de septiembre de 2022, se realizó una intervención gráfica e interactiva en un punto estratégico del Campus San Andrés, donde las y los estudiantes pudieron apreciar gigantografías con imágenes que insinuaban de manera figurativa, distintas situaciones de violencia de género. El propósito fue irrumpir en el tránsito cotidiano de las y los estudiantes y generar alguna reacción que pudieran dejar plasmada de manera voluntaria. La instancia tuvo el objetivo complementario de difundir el proceso de implementación de la Ley 21.369, así como también, explicarles la importancia de generar los cambios necesarios para evitar situaciones de violencia de género. Por último, se les invitó a participar en la elaboración de las políticas institucionales enmarcadas en la ley, a través de una encuesta virtual a la cual podían acceder desde sus celulares. La jornada causó sorpresa y muestras de interés por parte del alumnado, quienes valoraron una instancia innovadora para abordar temáticas de género.

Taller participativo con guardias de seguridad y personal auxiliar de servicios. Consecuentes con el compromiso de llevar a cabo este proceso en conjunto con toda la comunidad UCSC, el viernes 9 de septiembre de 2022, se invitó a los funcionarios auxiliares de servicios y de seguridad, a formar parte de este desafío institucional dirigido a establecer espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UCSC. La estructura del taller fue la misma utilizada con los otros grupos, sin embargo, dada la naturaleza de las funciones de los asistentes a esta jornada, las reflexiones grupales se centraron en el relato de experiencias vinculadas a la violencia de género, de las cuales, en su mayoría, han sido testigos. Identificaron puntos críticos en cuanto a los espacios físicos donde se dan situaciones de riesgo con mayor frecuencia y contextos críticos en los cuales las y los estudiantes se exponen a un alto riesgo de violencia de género. En cuanto a las medidas de prevención, las principales propuestas estuvieron dirigidas a mejoras en infraestructura (iluminación y visibilidad de áreas verdes), evaluar horarios de circulación en el Campus, así como también la dotación de personal de seguridad en eventos masivos.

IV. DIAGNÓSTICO

Durante el año 2021 en la UCSC se realizaron dos estudios diagnósticos para establecer una línea base en temáticas de género. Uno de estos estudios estuvo a cargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), donde se realizó una encuesta a estudiantes de la universidad en

materia de género, acoso y discriminación arbitraria. Del mismo modo, el Comité Género junto a la Dirección de Investigación de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado a través del Proyecto 68-INES “Fortalecimiento del ecosistema de innovación basada en I+D y transferencia tecnológica de la UCSC”, elaboró un diagnóstico de género en todos los niveles de la comunidad UCSC.

Dentro de los principales resultados se puede mencionar que toda la comunidad UCSC muestra disposición positiva para abordar los temas de género y abuso sexual en los espacios universitarios. Aspecto esencial para desarrollar acciones y políticas con niveles altos de éxito. También, es decidir que no existen diferencias significativas entre los distintos estamentos universitarios consultados respecto a la importancia de contar con una convivencia que respete la diversidad, que elimine los abusos sexuales y la discriminación por género.

No obstante, se detectó que hay determinados énfasis en la percepción sobre las expresiones de los temas de género dependiendo del estamento universitario. En el caso de los académicos, las relaciones laborales y la conciliación familiar son más visibles. Mientras que entre los administrativos, las oportunidades, el salario, el trato y la discriminación tienen mayor fuerza y, por último, en el estamento estudiantes, la discriminación, las diferencias y la necesidad de contar con información son más recurrentes.

En el censo realizado a toda la comunidad UCSC el promedio de respuesta alcanzó el 19% y por estamentos, quienes más respondieron fue el estamento administrativo (42.55%) seguido del estamento académico (37.94%). En global la participación de mujeres (12%) supera sustancialmente a los varones (7%).

Se identifica que conceptos como Diversidad Sexual y Género sólo el estamento Académico supera el 50% en conocimiento en el tema. En el resto de las temáticas, para todos los estamentos, menos de la mitad cree estar “muy informado” o “suficiente informado”. En el caso de los estamentos administrativos y estudiantes, sobre el 75% “no está lo suficientemente informado” sobre protocolos de actuación y mecanismos de denuncias frente al acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

De la encuesta realizada, sólo a los estudiantes se detectó que el 1% y 2% no ha oído hablar sobre acoso sexual y violencia de género, respectivamente, mientras que el 12% señaló que “no ha oído hablar” sobre discriminación arbitraria. También se identificó que, en algún momento de sus vidas, un 24.7% ha vivido la violencia de género, un 31.4% ha vivido el acoso sexual y un 24% ha vivido discriminación arbitraria, existiendo un mayor porcentaje de mujeres afectadas.

Con respecto al nivel de conocimiento en torno a estas temáticas, una cantidad significativa de estudiantes considera tener un conocimiento “medio” (43.8%) o “medio alto” (34.1%),

aunque un 48.8% señaló no haber recibido formación específica. Además, un 37.7% de estudiantes dice que ha recibido formación específica fuera de la UCSC y, en menor medida, un 13.5% indica que ha recibido formación en algún curso o seminario organizado por nuestra casa de estudios.

De los hallazgos y conclusiones en los diagnósticos realizados se ve necesario fortalecer en la comunidad UCSC un enfoque integral, que incorpore de manera transversal la equidad de género y otros derechos humanos y colectivos. Se requiere una visión más integral de comprensión de las nuevas relaciones sociales y laborales, que puede ayudar a reducir brechas de género al interior de la universidad. Además, generar mecanismos que permitan la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal, complementando la ley laboral vigente.

El trabajo de la comisión también incorporó un análisis-diagnóstico de las relaciones entre personas, los riesgos asociados y los medios de prevención. En base a eso se utilizó una matriz relacional para determinar las variables antes mencionadas.

V. POLÍTICA DE GÉNERO

Los principios, consideraciones y otros se encuentran explicitados en el decreto de rectoría D.R.181/2022.

“La Política de Género de la Universidad Católica de la Santísima Concepción orienta y promueve, de manera transversal, mecanismos y acciones que permitan incorporar la perspectiva de género⁴ en todo el quehacer universitario, contribuyendo al desarrollo integral en equidad de condiciones y oportunidades de todas las personas que integran la Comunidad Universitaria. Asimismo, promueve la sana convivencia en la comunidad universitaria abordando la prevención, sanción y eliminación de todo acto de discriminación y violencia de género”

VI. MODELOS DE PREVENCIÓN, Y DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

La Universidad Católica de la Santísima Concepción implementa su estrategia para evitar y erradicar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género a través de los modelos de (i) prevención, (ii) investigación y sanción. En el siguiente diagrama se muestra el flujo de los procesos que determinan los modelos y su interacción.

⁴ Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre las personas se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

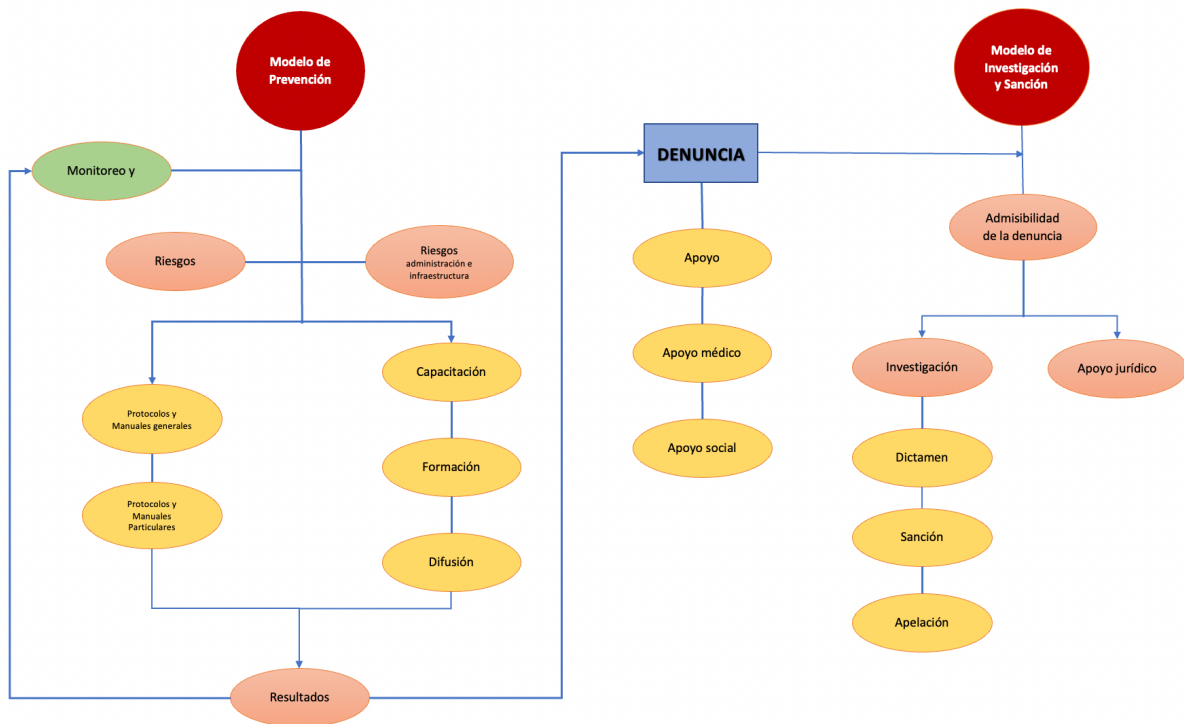


Figura 1. Diagrama de flujo del Modelo de prevención y del Modelo de Investigación y Sanción

La Dirección de Género será la encargada de velar por la correcta aplicación de los modelos y establecer las estrategias y acciones necesarias apoyada por el **Comité Género que está integrado por representantes de todos los estamentos de la Universidad (académicos, administrativos, estudiantes de pregrado, estudiantes de postgrado y autoridades)**. La Dirección dependerá de la Rectoría y deberá articular su trabajo con la Secretaría General, Comité de Género, Comité de Integridad Académica, Comité Sello.

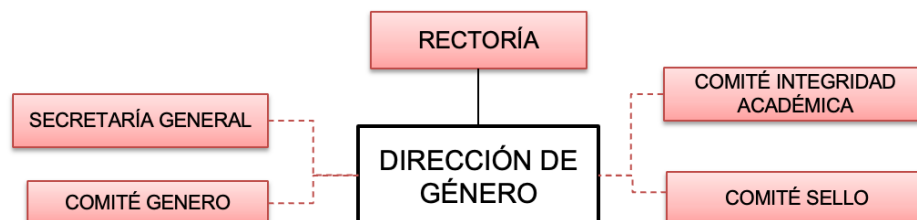


Figura 2. Diagrama relacional de la Dirección de Género

A. MODELO DE PREVENCIÓN

Las medidas, a nivel universitario, para enfrentar el acoso sexual, violencia y discriminación de género está basado en la intervención integral en todos los estamentos de la Comunidad UCSC. Esta intervención considera la capacitación, formación, difusión, y acuerdos comunitarios que permitan afrontar, sensibilizar y erradicar conductas discriminatorias y de violencia de género.

Las medidas de prevención estarán basadas en cuatro ejes prioritarios:

a) Monitoreo y diagnóstico

Con el fin de determinar brechas y estrategias para reducir y erradicar conductas discriminatorias y de violencia de género dentro de la comunidad UCSC se mantendrá un constante monitoreo de las acciones y se realizarán encuestas y diagnósticos permanentes.

El monitoreo contempla el catastro anual de indicadores que muestren las brechas y resultados de la aplicación del modelo de prevención. Los indicadores base por área se muestran a continuación:

Tabla 1. Indicadores base para el monitoreo del Modelo de Prevención.

Difusión	Capacitación	Formación	Inclusión de políticas, planes, protocolos y otros
<ul style="list-style-type: none"> - Número de estudiantes que participan en actividades de difusión. - Número de actividades de difusión realizadas por semestre por los centros de estudiantes. - Número de funcionarios que participan en actividades de difusión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de capacitaciones por año según estamento. - Porcentaje de aprobación de capacitaciones según estamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de programas de cursos de formación teológica-filosófica actualizados en áreas de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. - Número de estudiantes que cursan cursos INS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de asistentes a las inducciones institucionales por estamento (estudiantes - PINVU- y funcionarios). - Porcentaje de contratos actualizados de acuerdo a Ley 21.369. - Porcentaje de actualización antecedentes de funcionarios.

Los indicadores base podrán ser complementados con indicadores específicos de acuerdo a la progresión de la implementación de la Ley en las diferentes áreas del quehacer institucional.

La Dirección de Género deberá realizar encuestas, cada 2 años, que permitan realizar un diagnóstico donde se identifiquen actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas que puedan generar riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad UCSC.

El diagnóstico base, para el primer año de puesta en marcha de la Ley, estará basado en lo indicado en el punto IV de este documento.

b) Conjunto ordenado de medidas para prevenir los riesgos de acoso, violencia y discriminación de género.

Matriz de prevención de riesgos relacionales: todas las relaciones entre personas deben ser establecidas para elaborar una matriz relacional-riesgo que permita reconocer posibles riesgos, además de generar medidas de prevención y protocolos. Esto se realizará tanto a nivel general, para toda la comunidad UCSC, como en forma particular por cada Facultad, Dirección y/o Unidad Académica, según la naturaleza del trabajo.

A continuación, se muestran las matrices relacionales base. A partir de ellas la Dirección de Género deberá actualizarlas considerando las brechas en los ámbitos que explicita la Ley 21.369.



Tabla 2. Matriz relacional: Estudiante-Estudiante

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ESTUDIANTES / ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> - Clases presenciales (aulas). - Formación de grupos de trabajo. - Interacción en Redes Sociales (RRSS). - Actividades extracurriculares (académicas y personales). - Espacios comunitarios en el campus (casino, áreas verdes, cafeterías). - Reuniones en domicilios o fuera del campus (trabajos y estudios grupales). - Congresos, conferencias, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Situaciones de discriminación en la formación de grupos de trabajo. - Discriminación y exclusión de estudiantes. - Cyber bullying. - Cyber acoso. - "Funas" (desprestigio y/o acusaciones por RRSS, fotografías sin consentimiento, etc.). - Consumo de alcohol y/o drogas en contexto de celebraciones, que puedan derivar en abusos, discriminación o cualquier situación violenta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar instancias informativas y de capacitación para administrativos, orientadas a promover el buen trato y prevención de situaciones de acoso, violencia y/o discriminación de género en su interacción con estudiantes. - Difundir a todos los estamentos, los mecanismos y protocolos de denuncias, investigación y sanciones.

Tabla 3. Matriz relacional: Estudiante-Académico

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ESTUDIANTES / ACADÉMICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Salidas a terreno. - Clases presenciales (aulas, laboratorios, etc.) - Interacción en casinos. - Horarios de consulta académica. - Entrevistas, resolución de conflictos, ayudantías, proyectos de tesis, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Abuso de poder por parte de académicos. - Tratos discriminatorios. - Comentarios sexistas o que atenten contra la dignidad de cualquier persona. - Acercamiento físico inadecuado y no consentido. - Docentes que no validen situaciones de vulneración; no activen protocolos pertinentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones para docentes en el ámbito pedagógico. (Académicos sin formación adecuada para interactuar con estudiantes). - Exigencia de certificado de antecedentes y de inhabilidad para trabajar con menores de edad. - Establecer protocolos que eviten reuniones a solas entre docentes y estudiantes. - Difundir a todos los estamentos, los mecanismos y protocolos de denuncias, investigación y sanciones.

Tabla 4. Matriz relacional: Estudiante-Administrativo

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ESTUDIANTES / ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - No existen muchas instancias de interacción. - En trámites administrativos específicos. - Gestión de servicios para estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso incorrecto de pronombres o nombre social. - Tratos discriminatorios. - Comentarios sexistas o que atenten contra la dignidad de cualquier persona. - Funcionarios que no validen situaciones de vulneración; no activen protocolos pertinentes o no acojan denuncias de manera correcta. - Revictimización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencia de certificado de antecedentes y de inhabilidad para trabajar con menores de edad. - Difundir a todos los estamentos, los mecanismos y protocolos de denuncias, investigación y sanciones.

Tabla 5. Matriz relacional: Académico-Académico

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ACADÉMICO/ ACADÉMICO	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas - Salas de reuniones. - Reuniones virtuales. - Congresos. - Redes Sociales. - Espacios comunes (cafeterías, casinos, baños, etc.) - Estacionamientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exceso de confianza - Lenguaje inapropiado - Acoso sexual. - Invasión de la vida privada. - Discriminación de género. - Acusaciones infundadas. - Comentarios con doble sentido. - Malas interpretaciones que distorsionan el mensaje original. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión efectiva y eficiente de las políticas implementadas y mecanismos de denuncias. - Capacitaciones periódicas en buen trato, modos de convivencia y nuevas definiciones de género. - Protocolos de Buenas prácticas relacionadas a temáticas de género. - Regular uso de medios de comunicación (WhatsApp). - Oficinas con puertas de vidrio o ventanas amplias.



Tabla 6. Matriz relacional: Académico-Administrativo

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ACADÉMICO / ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Salas de reuniones. - Oficinas. - Correos electrónicos. - Redes Sociales. - Celebraciones institucionales. - Áreas comunes (cafeterías, casino, estacionamientos) 	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación de género. - Abuso de poder. - Malos tratos. - Lenguaje inapropiado. - Contacto físico inapropiado o sin consentimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas semi transparentes. - Protocolos claros de buen trato. - Socialización de protocolos de denuncias. - Campañas de difusión y capacitaciones permanentes en buenas prácticas y temáticas de género. - Canales de comunicación formal.

Tabla 7. Matriz relacional: Administrativo-Administrativo

Relaciones humanas	Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Riesgos asociados	Formas de prevención
ADMINISTRATIVO / ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas. - Estacionamientos. - Baños. - Áreas comunes (pasillos, comedores, cafetería, etc.) - Plataforma ZOOM. - WhatsApp. - Otras Redes Sociales. - Contexto de reuniones. - Relaciones de jerarquía (contexto) 	<ul style="list-style-type: none"> - Acoso sexual/laboral. - Vulneración física y/o psicológica. - Difamación por denuncias falsas. - Discriminación de género. - Violencia verbal. - Brecha salarial entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones en temáticas de género, asistencia legal y psicológica. - Difusión efectiva de los canales de denuncias. - Establecer protocolos claros de normas de convivencia laboral. - Mejorar espacios físicos de trabajo (ampliaciones, iluminación, paneles transparentes, calefacción, etc.) - Promover el Sello valórico de la Universidad.



Matriz de prevención de riesgos en espacio, infraestructura y procesos administrativos: se debe mantener una constante evaluación de espacios e infraestructura y aspectos administrativos que permita detectar zonas y procesos de riesgosos, y a partir de ello tomar acciones oportunas para su mejoramiento y prevención. Esta evaluación se realizará anualmente tanto a nivel general, para toda la comunidad UCSC, como en forma particular por cada Facultad, Dirección y/o Unidad Académica, según la naturaleza del trabajo.

A continuación, se muestran la matriz base, a partir de la cual la Dirección de Género deberá actualizarlas considerando las brechas en los ámbitos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Tabla 8. Matriz infraestructura, espacios y procesos administrativos

Contextos y espacios susceptibles de generar situaciones de acoso, violencia y discriminación de género	Formas de prevención
<ul style="list-style-type: none"> - Zonas con baja iluminación en el Campus, tanto en edificios como zonas comunes (áreas verdes). - Oficinas sin visión externa (zonas vidriadas). - Cámaras de vigilancia en lugares poco concurridos. - Vigilancia y seguridad 24 hrs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oficinas semi vidriadas y/o con atención a puertas abiertas. - Oficinas destinadas a entrevistas entre docentes y estudiantes, que permitan privacidad, pero en un espacio seguro. También aplica para entrevistas con personal administrativo (Paredes y/o puertas vidriadas, etc.). - Mejorar la dotación de guardias y sus implementos de seguridad. - Espacios físicos que promuevan la sana convivencia y el trabajo en equipos (mesas grupales, logias, etc.). - Poner a disposición de la comunidad universitaria espacios para expresiones artísticas, que promuevan valores de respeto y ayuden a posicionar las temáticas de género a todos los niveles (murales, lienzos, debates al aire libre, exposiciones, tocatas, etc.). - Mejorar la iluminación en campus y sedes. - Pestillos en puertas de baños y vestidores. - Cámaras en la pasarela.

Las **denuncias** de acoso sexual, violencia y discriminación de género activarán el protocolo de denuncia, con lo cual se dará apoyo psicológico, médico y social si fueran requeridos, y acompañamiento en la denuncia. Las denuncias de cualquier persona de la comunidad UCSC (estudiantes, personal académico, personal administrativo, colaboradores u otros) serán recibidas por la Dirección de Género, la que estará encargada de gestionar la

denuncia ante la Secretaría General. Esta última instancia activa y aplica el Modelo de Investigación y Sanción. A continuación, se muestra el proceso que conlleva una denuncia:

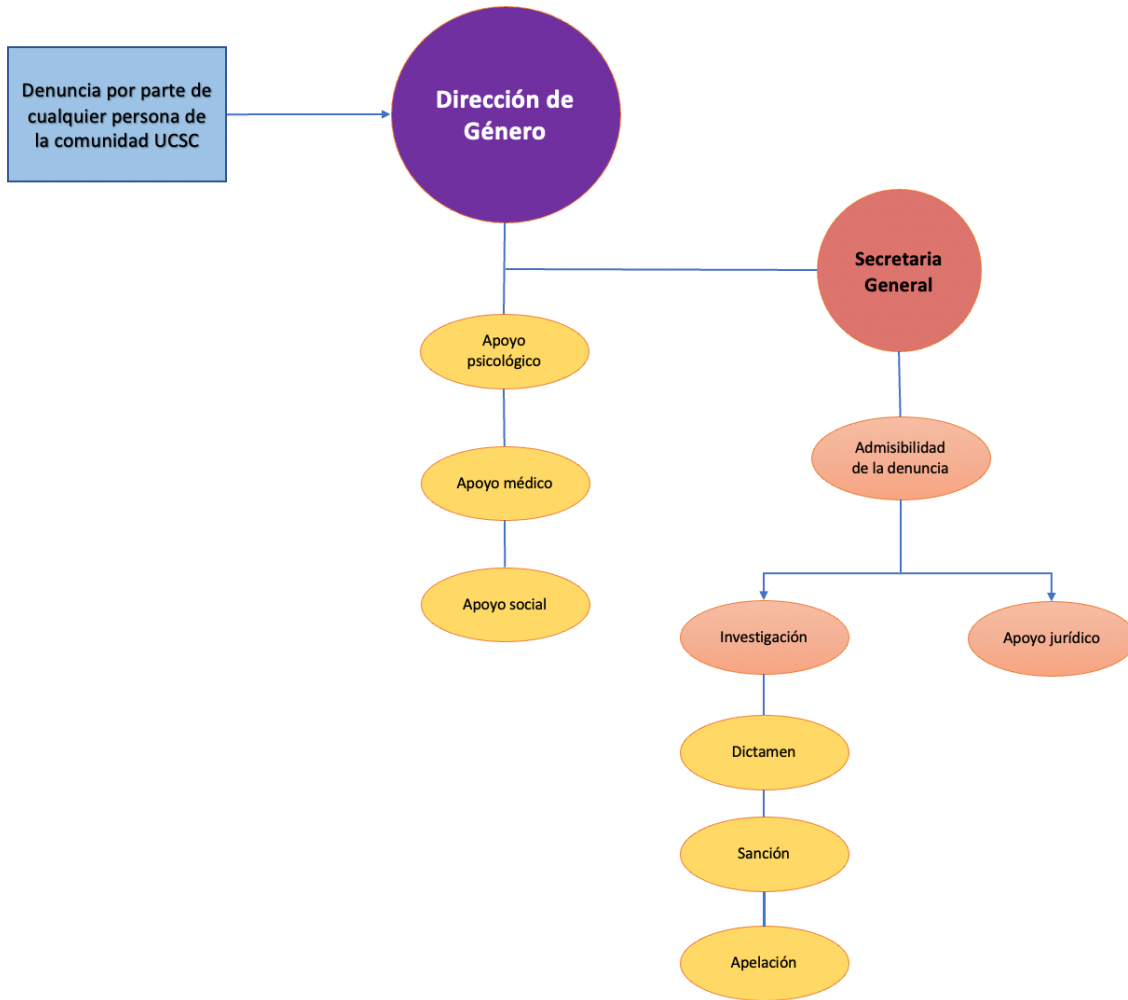


Figura 3. Diagrama del proceso de una denuncia por acoso sexual, violencia y discriminación de género

La capacitación, formación y difusión son fundamentales para erradicar las conductas discriminatorias y violencia de género. A partir de esto, el modelo de prevención presenta estrategias y actividades según lo que se muestra a continuación.

c) Actividades y campañas permanentes: difusión para la prevención

Cada año se establecerá un plan de difusión que estará coordinado con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y la Dirección de Gestión de Personal (DGE), esto con el fin de

llegar a toda la comunidad UCSC y de acuerdo con las características y particularidades de cada estamento.

El plan comunicacional y de difusión estará basado en diferentes formas de comunicación, como son: videos, infogramas, ferias informativas, afiches, charlas, entre otros.

d) Desarrollo de programas de capacitación: capacitación para la prevención

La capacitación, parte fundamental para prevenir el acoso sexual, violencia y discriminación de género, será incluida en las capacitaciones anuales impartidas a todo el personal de la UCSC por la Dirección de Gestión de Personal (DGP). De igual forma, los estudiantes recibirán capacitación en derechos humanos, violencia y discriminación de género a través del Programa de Inducción a la Vida Universitaria (PINVU), a cargo de la Dirección de Docencia. Por otra parte, la Dirección de Género deberá generar un plan de capacitación en coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE). En específico, anualmente se deberá asegurar la capacitación certificada de toda la comunidad UCSC, es decir, funcionarios, estudiantes, colaboradores y prestadores de servicio externo.

Para el primer año de vigencia del modelo de prevención, se capacitará en forma asincrónica a toda la comunidad. Esto a través de un video que estará disponible en la intranet de la Universidad. Luego, la Dirección de Género deberá realizar la planificación coordinada de capacitación con las direcciones antes mencionadas.

e) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares: formación para la prevención

La formación curricular en contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, serán incluidos en los contenidos en la formación general de los planes curriculares. Esto se realizará por etapas.

Primera etapa: contempla la actualización de los programas de estudio de los cursos de formación teológica y filosófica a cargo de la Facultad de Estudios Teológicos y Filosofía.

Segunda Etapa: creación de cursos integración de saberes (INS) que permitan formar en los temas que indica la Ley 21.369.

Tercera etapa: determinar la necesidad de realizar innovación curricular para incluir contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en la formación

general de los planes de estudio.

f) Inclusión de políticas, planes, protocolos y reglamentos a nivel institucional

La implementación de la Ley 21.369, contempla la actualización periódica de normativa, políticas, protocolos y reglamentos que regulen y tiendan a erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Los protocolos y manuales generales que se implementarán en el primer año de vigencia de la Ley 21.369 son:

- Prevención hechos de violencia de género, violencia y discriminación de género, en la relación con estudiantes.
- Manual de buenos tratos y equidad de género
- Manual de lenguaje inclusivo no sexista.

La Dirección de Género debe proponer, si lo estima necesario, normativa, políticas, protocolos y reglamentos complementarios o específicos que regulen y tiendan a erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UCSC.

B. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

El modelo de investigación y sanción es aplicado una vez que se genera una denuncia, ver figura 3, la cual da paso al análisis de la elegibilidad de la denuncia. A partir de éste se realizan las siguientes acciones según corresponda:

- procedimiento especial de investigación,
- apoyo jurídico.

La unidad encargada de aplicar el Modelo de Investigación y Sanción será la Secretaría General de la Universidad a través de las denuncias recibidas por la Dirección de Género.

En el **Decreto de Rectoría N°179/2022** contiene el detalle del modelo de investigación y sanción de la UCSC. El que estará disponible a través de los canales oficiales de la Universidad.