

**POLITICA INTEGRAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO**  
**UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL**

**PRIMERA PARTE**  
**MARCOS CONCEPTUALES Y AMBITOS DE APLICACIÓN**

**I INTRODUCCIÓN**

La Universidad Gabriela Mistral, fiel a su misión y visión, sustentada en el reconocimiento integral de la persona humana y consciente de su rol en la sociedad, pretende formar graduados y profesionales competentes en sus disciplinas, cultos, con sensibilidad social, con un sentido ético de la vida y del ejercicio profesional, y un claro compromiso con el bien común de la sociedad. De acuerdo con esto, todos los integrantes de la comunidad educativa están llamados a fomentar el respeto, la convivencia pacífica y el espíritu colaborativo, que garanticen el normal funcionamiento de la Universidad y el cumplimiento de su misión, todo lo anterior en el marco del respeto mutuo, la aceptación y acogida a las diferencias individuales y en su inspiración valórica cristiana.

De manera coherente, por un lado, con esta vocación y compromiso, y, por otro lado, con una creciente conciencia social de la necesidad de atender a la paridad de género en el contexto de la cultura actual, la Universidad Gabriela Mistral ha decidido crear la presente política con el objetivo de velar por la no discriminación y la igualdad de género en el ámbito académico, y por la promoción de aquellos valores que favorecen y permiten la sana convivencia entre las personas. La Universidad Gabriela Mistral considera la Educación Superior como un proceso integral que debe atender no únicamente a la dimensión intelectual de la persona, sino también al desarrollo de actitudes y competencias que le permitan al estudiante y al egresado contribuir a la convivencia social, la tolerancia, el respeto y la solidaridad.

La reciente promulgación en Chile 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” define como objetivo la promoción de 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. Lo anterior, 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.

En su definición, la ley apunta al fortalecimiento de patrones culturales que promuevan relaciones igualitarias de género, y eviten y sancionen en forma explícita toda acción que incida,

directa o indirectamente, a la creación de entornos hostiles, intimidatorios, humillantes o discriminadores en base a características de sexo o género, que afecte a cualquier miembro de la comunidad universitaria, independiente del espacio en que los hechos ocurran.

La promulgación de la Ley N°21.369, en este sentido, constituye un importante avance en la senda de dar visibilidad a una problemática que afecta la convivencia al interior de las comunidades educativas. Finalmente, no hay que perder de vista que el propósito fundamental de esta implementación no es el sólo cumplimiento de la ley y el castigo de los responsables, sino que debe perseguirse como fin último la búsqueda de los espacios de sanación y reparación del daño al que han sido sometidas las víctimas de estas conductas.

La presente política es el resultado del diálogo participativo entre la comunidad estudiantil, académica, administrativa, personal directivo y profesionales de diversas áreas de la universidad. Dicho diálogo se realizó mediante la siguiente metodología de participación: de forma presencial, mediante mesas de trabajo y talleres; y de forma virtual, a través de encuestas y solicitud de aportes al correo electrónico institucional. Producto de dichas reflexiones fue posible concertar los lineamientos rectores para desarrollar un plan de acción para la equidad de género y un protocolo de actuación para casos de acoso, violencia y discriminación basadas en el género, que serán adoptados por la institución.

En el Comité de Equidad y Género participaron: Antonio Ecclefield, Secretario General; María Jesús Andrade, Directora de Desarrollo Estudiantil; Iván Santander, Director de Personas y Servicios; Tatiana Araya, Directora de Docencia; Ada Cortez, Asistente de Secretaría General y Coordinadora de Títulos y Grados; Hernán Muszalski, Coordinador Académico de la Escuela de Humanidades y del Centro de Estudios Medievales; y los estudiantes Constanza Aránguiz y Carlos Curia.

## **II MARCO INSTITUCIONAL**

Mediante esta Política la Universidad Gabriela Mistral se compromete a regular la problemática del Acoso, Violencia y Equidad de Género (AVD), estableciendo un modelo que se aplique tanto para comunicar, informar y prevenir como para llevar adelante y resolver las denuncias que se entablen, investigando y sancionando los hechos descritos.

Para la debida implementación de esta política, la Universidad creará una Unidad, denominada "Unidad de Equidad y Género" responsable de las funciones de implementación de sus políticas, planes y protocolos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. Asimismo, contará con una unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación, denominada "Unidad de Investigación y Sanción", garantizando la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Estas Unidades operarán como marco institucional para la política integral.

Dichas unidades dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes para el efectivo cumplimiento de su tarea. Todas las personas que integren estas Unidades deberán estar capacitadas en Derechos Humanos y Equidad de Género.

Serán funciones de la Unidad de Equidad y Género, entre otras, las siguientes:

- a) Implementar y realizar una labor permanente de monitoreo del cumplimiento de todos los elementos que componen la presente política integral.
- b) Iniciar el Protocolo frente a situaciones de acoso, violencia y/o discriminación, dentro del ámbito de su competencia.
- c) Acompañar a las autoridades universitarias en temas de equidad de género.
- d) Determinar las situaciones en que la Universidad deba actuar de oficio ante la presencia de un posible caso de acoso, violencia y/o discriminación.
- e) Realizar un informe anual que incluya los avances en el Modelo de Prevención, revisión de actualización y efectividad de la Política y el Protocolo, y recomendaciones a las autoridades de la Universidad.

Serán funciones específicas de la Unidad de Investigación y Sanción, entre otras, las siguientes:

- a) Conducir la investigación por denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- b) Velar por el debido proceso y los principios que regulan el procedimiento.
- c) Aplicar las sanciones contempladas en el Protocolo.
- d) Relacionarse y coordinarse con la Unidad de Equidad y Género y demás autoridades de la Universidad, para el correcto desempeño de sus funciones.

### **III MARCO NORMATIVO**

La Constitución Política de la República, en su Capítulo I, de las Bases de la Institucionalidad del Estado, artículo 1, inciso primero, manifiesta la noción fundamental: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Se entiende que el mensaje que entrega el constituyente es una prerrogativa para que en el medio social se propenda al reconocimiento de principios como la dignidad e igualdad, constituyendo el menoscabo de dichos valores una contradicción a las bases que fundan la sociedad. Cabe señalar además que en el Capítulo III de la presente Constitución, De los Derechos y Deberes Constitucionales, el artículo 19 en su numeral 1 expresa: "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona". El reconocimiento de la presente garantía constitucional implica la vigencia que le otorgan las instituciones, en este caso, los establecimientos de educación superior, con el objetivo de fortalecer el reconocimiento, respeto y resguardo de dichos bienes jurídicos inalienables de toda persona humana.

La Ley N° 21.091, de Educación Superior, en la letra i) del Artículo 2, expresa entre los principios que inspiran el Sistema de Educación Superior del país, lo siguiente: "Respeto y promoción de

los derechos humanos. El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.”

De acuerdo con la normativa internacional, es fundamental el reconocimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por el estado de Chile. Esta convención establece en su Artículo 5º la necesidad de modificar los patrones socioculturales de conducta con el fin de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de superioridad de los hombres sobre las mujeres; y en su Artículo 10, que los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres a fin de asegurar la igualdad de derechos en el acceso y desarrollo en la educación. Igualmente, a fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, se da el reconocimiento de Chile, tanto a la Convención Interamericana suscrita en Belem do Pará (Brasil), el 9 de junio de 1994, como el acuerdo de la Conferencia Internacional de la Mujer, organizada por la ONU y firmado en Beijing en 1995.

Para el cabal cumplimiento de los compromisos internacionales adoptados por nuestro país, Chile ha optado por el respeto, promoción, protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres. De esto dan cuenta diversos cuerpos legales, tales como: la ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, la ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral, la ley N°20.609 que establece Medidas Contra la Discriminación, y la propia ley 21.369 que regula el acoso, la violencia y discriminación, por nombrar algunas.

La Universidad Gabriela Mistral integra en su marco normativo legislaciones y convenciones, tanto nacionales como internacionales, en dos ámbitos específicos: el reconocimiento de la equidad en el ámbito de la educación superior y la normativa nacional e internacional para la prevención de toda forma de violencia.

El Reglamento de Convivencia y Disciplina Universitaria, respecto de los estudiantes, en su artículo 3º, expresa: Se entiende por sana convivencia universitaria el conjunto de acciones humanas, cotidianas y permanentes que se desarrollan en el interior y exterior de las dependencias de la Universidad y en las cuales participa la comunidad universitaria, interactuando en un marco de respeto mutuo, sana discusión de ideas, la libertad de información y expresión, la igualdad de trato a los miembros que la integran, la inclusión en todas sus formas y aceptación de una comunidad diversa y pluralista, la probidad y honradez general y académica y cualquier otro elemento que permita cumplir en condiciones óptimas con las actividades que benefician el proceso del conocimiento humano.

La educación es un derecho de todas las personas, que tiene una función social y que ha de comprometerse a formar a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia. Entender la educación superior como un derecho fundamental de toda persona,

implica fortalecer el principio de autonomía de las Instituciones de Educación Superior teniendo en cuenta que no se creen exclusiones de forma que se genere un bien para toda la sociedad que contribuya a la superación de las desigualdades. Ese derecho a la educación se ve ratificado por normas internacionales como lo es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PODESC, 1966) que en su Artículo 3º, reconoce, que hombres y mujeres han de gozar de estos derechos en igualdad de condiciones.

#### IV MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones serán el marco conceptual de aplicación de la presente Política:

a) Constituye **Acoso Sexual** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseado o no consentido por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Son constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas: avances sexuales que resulten o no en contacto físico, contacto físico impropio no consentido, todo contacto físico innecesario, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones comentarios de connotación sexual dirigidos a una persona, hostigamiento de connotación sexual a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales u otro medio virtual, proposiciones de carácter sexual no consentidas, requerimientos sexuales a cambio de ofrecimientos de algún tipo de beneficio, observación de personas en lugares privados como baños o camarines, toda mirada u otro gesto de carácter lascivo relacionado con la sexualidad.

b) Constituye **Acoso Sexual Laboral** los requerimientos realizados por un colaborador o funcionario de la Universidad, en forma indebida y por cualquier medio, de carácter sexual, no consentidos por otro trabajador de la Universidad y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Estas definiciones contienen elementos comunes que son clave para caracterizar una conducta de acoso sexual laboral: a) comportamiento de índole o carácter sexual; b) no consentido por la persona a la que va dirigido; y c) que incide negativamente en su situación laboral, pudiendo ser de tipo vertical (chantaje) u horizontal (entre pares).

c) Constituye **Acoso Laboral** cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la dignidad o integridad física y psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Las manifestaciones que se consideraran constitutivas de acoso laboral deben cumplir con las siguientes premisas: la acción de acoso debe ser sistemática y persistente, por lo

tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos y los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y/o psicológico.

Son constitutivas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes conductas: aislamiento y negación de la comunicación, deterioro de las condiciones de trabajo, ataques contra la dignidad de la persona, ocultamiento de la información y herramientas necesarias requeridas por la víctima para realizar su trabajo, asignación de tareas rutinarias, inútiles o claramente inferiores a sus capacidades, denegación injustificada de acceso a periodos de licencias médicas, permisos y actividades de formación, comunicación verbal violenta (gritos, insultos), asignación de objetivos y/o proyectos con plazos de antemano inalcanzables o imposibles de cumplir, sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo, simular su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible), retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., modificación de las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo sin aviso ni comunicación previa, difamación que menoscaba la reputación o profesionalidad de la víctima, ridiculización del trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.

Tanto el Acoso Sexual Laboral como el Acoso Laboral, se regirán por las normas del Código del Trabajo.

d) Constituye **Maltrato Laboral** cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica. Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren derechos fundamentales.

Son constitutivas de maltrato laboral, entre otras, las siguientes conductas: insultar de manera ocasional, criticar duramente sin un motivo específico, usando términos ofensivos y/o que ponen en cuestionamiento las capacidades de las personas, hacer abuso de la posición jerárquica para denigrar a otras personas, humillar o avergonzar públicamente, en cierto momento o frente a una situación en particular.

e) Constituye **Simple Acoso** la conducta de agresión u hostigamiento reiterado, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe, que es ejercida por cualquier medio, causando menoscabo, maltrato, humillación, amenaza o perjuicio a la situación laboral o académica de quien lo recibe.

Son constitutivas de acoso, entre otras, las conductas reiteradas y no consentidas de: seguimiento, persecución, contacto no deseado a través de llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales o regalos no deseados.

f) Constituye **Violencia de Género** cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación

sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Son constitutivas de violencia de género, entre otras, las siguientes conductas: ignorar de forma deliberada y maliciosa el nombre social de una persona, ignorar de forma deliberada y maliciosa el género de una persona, realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos; agredir, física o psicológicamente, a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.

g) Constituye **Discriminación de Género** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

h) Constituye **Discriminación Arbitraria** cualquier acto u omisión que genere un tratamiento diferenciado, que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de la persona que lo recibe, en particular cuando se funden en motivos tales como: la raza o etnia, la ideología u opinión Protocolo, la religión o creencia, el sexo, la nacionalidad, la situación socioeconómica, la orientación sexual, el estado civil, la edad, entre otros.

El incumplimiento de los deberes y las infracciones precedentemente indicadas darán lugar a una investigación sumaria que tendrá por objeto establecer los hechos, sus circunstancias, la participación del inculpado y la sanción que corresponda.

## **V ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo es aplicable a todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

a) Estudiantes que cursen programas de pre y posgrado o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por la Universidad, independiente de su denominación.

b) Personas que desarrollen funciones de docencia, administración o investigación en la Universidad; sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.

c) Personas que desarrollan funciones no académicas relacionadas con la Universidad, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la Universidad. A su vez quedarán comprendidas en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Universidad.

La Universidad tendrá la potestad de investigar y sancionar los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que tengan lugar **dentro de las dependencias institucionales** en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por las Instituciones de Educación Superior o por personas vinculadas a ella. Dicha atribución se extiende a los hechos y situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan fines tales como: oficinas, salas de reuniones, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimiento, áreas comunes y los estacionamientos, entre otros, e incluso más allá, comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como, por ejemplo, campos clínicos, lugares de práctica profesional, salidas a terreno, entre otras.

La Universidad tendrá la potestad de investigar y sancionar los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que tengan lugar **fuera de las dependencias institucionales** siempre que se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, organizadas o desarrolladas por uno o más Académicos, investigadores o personal administrativo e intervenga como responsable o como víctima algún Académico, investigador, personal administrativo, o personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes.

De igual manera, cuando se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún Académico, investigador o personal administrativo; y actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la Universidad, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien, creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas. Todo lo anterior, opera sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la Universidad, en aras de promover la equidad de género, esto es, la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de un distinto poder, y que tales diferencias deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir los desequilibrios existentes.

La Universidad Gabriela Mistral pondrá a disposición de las personas afectadas, los recursos necesarios, materiales y humanos, para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria en la aplicación de esta Política



## SEGUNDA PARTE

### MODELOS DE PREVENCIÓN Y DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

La presente Política comprende un “Modelo de Prevención” y un “Modelo de Investigación y Sanción” del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, así como de Protección y Reparación a las Víctimas. La Universidad considera fundamental no solo contar con un protocolo que regule el procedimiento de las denuncias para casos de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria, sino también contar con un modelo de prevención que permita disminuir su ocurrencia, los que a su vez están en correspondencia con los fundamentos y objetivos de la Política y con las directrices impartidas por el legislador en la Ley 21.369.

La Universidad Gabriela Mistral asume un compromiso institucional con la promoción y respeto por la Equidad de Género y hace propio el desafío de avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria, a través de acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de inequidad o discriminación por razones de género u otras, en el espacio universitario. Asimismo, reconoce el papel fundamental de la Unidad de Equidad y Género de la Universidad, como unidad que desarrollará acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas, de informar y asesorar en materia de Acoso, Violencia y Discriminación, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder a otras unidades, órganos y servicios de esta universidad.

### MODELO DE PREVENCIÓN

#### I EJES ESTRATÉGICOS

La estructura del Modelo de Prevención se resume en cinco ejes: Diagnóstico; Creación de una cultura de igualdad; Igualdad en el trabajo; Docencia e investigación; y Participación en los órganos de gobierno. Tiene, a su vez, cinco objetivos generales; dieciocho objetivos específicos y cuarenta y ocho acciones. El modelo contiene además una relación de los órganos responsables de la gestión e implementación de las acciones.

Los Ejes son los elementos básicos que servirán de guía para el desarrollo posterior de los objetivos y las acciones que componen este modelo. Los ejes tienen Objetivos Generales y Específicos que se convertirán en las acciones y propuestas concretas que deben ser adoptadas. Su implementación permitirá la incorporación de la Equidad de Género en la Universidad. Para facilitar la lectura del modelo, los componentes se presentan por separado: primero cada eje con su Objetivo General, luego sus objetivos particulares y, finalmente, las acciones.

# EJE 1

## DIAGNÓSTICO

Objetivo General	Objetivo Específico	Acciones	Plazo	Responsables
<p>Identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, generadoras o susceptibles de incrementar el riesgo de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género al interior de la Universidad</p>	<p>Creación de la Unidad de Equidad y Género.</p>	<p>a) Seleccionar a las personas, capacitadas en Derechos Humanos y Equidad, que integrarán la Unidad.</p> <p>b) Dar a conocer la existencia y funciones de Unidad de Equidad y Género a toda la comunidad UGM.</p>	<p>6 meses</p> <p>2 meses</p>	<p>Rectoría. Secretaría General.</p>
	<p>Conocer y valorar la Política Integral para la Equidad de Género de la UGM.</p>	<p>a) Jornada de presentación de la Política Integral para la Equidad de Género de la UGM a la comunidad universitaria.</p> <p>b) Difusión material de la Política Integral para la Equidad de Género de la UGM a la comunidad universitaria.</p>	<p>2 meses</p> <p>2 meses</p>	<p>Secretaría General. Dirección de Personas y Servicios. Unidad de Equidad y Género (segunda etapa)</p>
	<p>Adaptar las estadísticas y estudios a la Ley 21.369</p>	<p>a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las encuestas y en otras técnicas de recolección de información que se adopten para la realización de estudios.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Dirección de Análisis Institucional y Estudios. Unidad de Equidad y Género. Vicerrectoría de Procesos Académicos.</p>
		<p>b) Recopilar y diseñar indicadores que detecten situaciones de discriminación de género.</p>	<p>1 año</p>	
		<p>c) Analizar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en el ámbito universitario con el fin de adoptar medidas orientadas a la igualdad.</p>	<p>Anualmente</p>	
		<p>d) Informar anualmente, por parte de la Unidad de Equidad y Género, de las recomendaciones, requerimientos y dificultades derivados de la aplicación de las normas y procedimientos en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género</p>	<p>Anualmente</p>	

## EJE 2 CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD

Objetivo General	Objetivo Específico	Acciones	Plazo	Responsables
<p>Informar, Comunicar y Sensibilizar: dar a conocer, hacer partícipe y generar concienciar.</p>	<p>Promover la creación de una cultura de igualdad en la UGM.</p>	<p>a) Diseñar y poner en marcha actividades formativas de información, comunicación y sensibilización, que tengan por objeto la no discriminación entre mujeres y hombres.</p> <p>b) Diseñar cursos de perfeccionamiento interno en Derechos Humanos y Equidad de Género.</p> <p>c) Difusión de la Política Integral y del Protocolo de actuación de la ley 21.369.</p> <p>d) Preparación de material de apoyo, manuales y otros recursos para académicos sobre estrategias de prevención de acoso, violencia y discriminación, entre otros temas de relevancia en relación con la Equidad de Género.</p> <p>e) Organizar, coordinar y difundir actos de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros aniversarios de importancia sobre la materia.</p> <p>f) Dar publicidad, continua y permanente, de la Política y del Protocolo contra el acoso, la violencia y/o discriminación a toda la comunidad universitaria a través de todos los medios disponibles: folletos, web, email, etc.</p> <p>g) Informar periódica y adecuadamente a la comunidad universitaria del contenido de la Política y del Protocolo y de los procedimientos en él regulados.</p> <p>h) Facilitar recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de procesos de discriminación o de cualquier violencia por razón de género en todos los estamentos de la universidad.</p> <p>i) Incorporar contenidos críticos de Derechos Humanos y Equidad de Género en programas de asignaturas de pregrado.</p>	<p>Anualmente</p> <p>6 meses</p> <p>2 meses</p> <p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p> <p>6 meses</p>	<p>Secretaría General. Unidad de Equidad y Género. Todas las Vicerrectorías. Dirección de Comunicaciones.</p>
	<p>Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en la institución universitaria.</p>	<p>a) Recuperar la memoria histórica de las mujeres en la universidad en general y en la UGM en particular.</p> <p>b) Propiciar la intervención de mujeres en clases magistrales, charlas inaugurales, clausuras, etc.</p> <p>c) Resaltar actitudes que fomentan los comportamientos no discriminatorios en la UGM.</p>	<p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p>	<p>Todas las Vicerrectorías y Unidades Académicas. Unidad de Equidad y Género. Dirección de Comunicaciones.</p>
	<p>Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la imagen institucional de la UGM.</p>	<p>a) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la web institucional y en los actos oficiales.</p> <p>b) Informar sobre las actividades de la Unidad de Equidad y Género. Mantener un espacio específico en la web institucional que las visibilice.</p>	<p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p>	<p>Unidad de Equidad y Género. Dirección de Comunicaciones.</p>

## EJE 3 IGUALDAD EN EL TRABAJO

Objetivo General	Objetivo Específico	Acciones	Plazo	Responsables
<p>Igualdad de derecho en el acceso, carrera y promoción interna de los colaboradores de la UGM.</p>	<p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso, carrera y promoción interna en la UGM.</p>	<p>a) Adecuar las normas que regulan las relaciones de trabajo en la UGM a los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso, carrera, promoción interna y condiciones de trabajo.</p> <p>b) Indicar en los procesos contrataciones, concursos, que se valorará positivamente la postulación de mujeres.</p> <p>c) Garantizar el acceso igualitario a los cargos, según requisitos objetivos del perfil de cargo.</p>	<p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p>	<p>Secretaría General. Todas las Vicerrectorías Unidad de Equidad y Género. Dirección de Personas y Servicios.</p>
	<p>Garantizar la igualdad en las ofertas, convocatorias y acceso a puestos de trabajo UGM.</p>	<p>a) Analizar las convocatorias u ofertas de empleo para garantizar la igualdad real, evitando la existencia de cualquier discriminación explícita o implícita.</p> <p>b) Supervisar los procesos de selección para que no discriminen, infundadamente, entre mujeres y hombres.</p>	<p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p>	<p>Secretaría General. Unidad de Equidad y Género. Dirección de Personas y Servicios.</p>
	<p>Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del comité de selección.</p>	<p>a) La composición del comité de selección responderá al principio de paridad de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Rectoría. Secretaría General. Unidad de Equidad y Género.</p>
<p>Promover la igualdad en la carrera profesional y promoción interna.</p>	<p>a) Evitar todo elemento, requisito o criterio que pueda inducir a discriminación directa o indirecta.</p> <p>b) En los sistemas de ascenso, se adoptarán medidas de acción positiva con el fin de que se pueda garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad.</p>	<p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p>	<p>Rectoría. Secretaría General. Todas las Vicerrectorías Unidad de Equidad y Género.</p>	
	<p>Asegurar la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.</p>	<p>a) Garantizar que la carga de trabajo no comporte discriminación por género.</p> <p>b) Recabar información sobre la participación de mujeres y hombres en la docencia, la investigación y la gestión académica y administrativa en relación con los tiempos de trabajo.</p>	<p>Anualmente</p> <p>Anualmente</p>	<p>Rectoría. Todas las Vicerrectorías. Unidad de Equidad y Género.</p>

## EJE 4

### DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Objetivo General	Objetivo Específico	Acciones	Plazo	Responsables
<p>Fomentar la igualdad de género en el ámbito universitario.</p>	<p>Fomentar la equidad de género en Académicos y Estudiantes de programas de pregrado.</p>	<p>a) Incorporar contenido de Derechos Humanos y Equidad de Género en los planes curriculares de pregrado.</p>	<p>6 meses</p>	<p>Vicerrectoría Académica. Dirección de Desarrollo Estudiantil. Dirección de Comunicaciones. Unidad de Equidad y Género.</p>
		<p>b) Garantizar a todo el alumnado de la UGM un curso sobre Derechos Humanos y Equidad de Género y el reconocimiento curricular de la adquisición de competencias en tal sentido.</p>	<p>6 meses</p>	
		<p>c) Llevar a cabo actividades de formación que fomenten la igualdad de género y una cultura de respeto en el ámbito universitario, especialmente dirigidas a los estudiantes y Académicos recién ingresados.</p>	<p>Anualmente</p>	
		<p>d) Incorporación de la Política Integral y del Protocolo, en la página web de la Universidad, pudiendo descargar su contenido.</p>	<p>3 meses</p>	
		<p>e) Difusión por correo electrónico de la Política y del Protocolo y sus principales características.</p>	<p>3 meses</p>	
	<p>Promover la presencia activa de mujeres en la investigación.</p>	<p>a) Elaborar una estrategia institucional que fomente la presencia de mujeres como investigadoras principales, que garantice la paridad en las comisiones de evaluación y promueva su formación en la gestión de proyectos.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Vicerrectoría Académica. Dirección de Investigación y Posgrados. Unidad de Equidad y Género.</p>
		<p>b) Incentivar la presencia equilibrada de mujeres en las convocatorias o concursos de la UGM.</p>	<p>Anualmente</p>	

## EJE 5 PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO

Objetivo General	Objetivo Específico	Acciones	Plazo	Responsables
Participación de las mujeres en la vida universitaria.	Promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones, así como en otros ámbitos de la vida universitaria.	a) Diagnosticar la participación de las mujeres en los órganos de representación y gobierno y promover la paridad. b) Asegurar que los criterios de paridad están presentes en todos los procesos electorales y evaluar sus resultados. c) Realizar estudios para detectar los obstáculos, subjetivos y objetivos, que impiden o hacen difícil la incorporación de las mujeres a los diferentes niveles de toma de decisión. d) Fomentar el equilibrio de género en las elecciones al Consejo Superior de la Universidad. e) Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones. f) Estimular la participación paritaria de estudiantes en los grupos de clase, en centros de alumnos e instituciones universitarias e interuniversitarias.	Anualmente  Anualmente  Anualmente  Anualmente  Anualmente	Rectoría. Todas las Vicerrectorías. Unidad de Equidad y Género.
	Impulsar condiciones favorables para la participación de las mujeres.	a) Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. b) Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la Equidad de Género en todas sus actividades. c) Instar a los centros e institutos a que consideren entre sus objetivos equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre sus miembros. d) Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electorales. e) Promover la presencia de mujeres en actos institucionales de cualquier índole.	Anualmente  Anualmente  Anualmente  Anualmente  Anualmente	Todas las Vicerrectorías. Dirección de Desarrollo Estudiantil. Unidad de Equidad y Género.
	Promover condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre estudiantes a lo largo de su trayectoria académica.	a) Estudiar y prevenir los posibles abandonos motivados por desigualdades de género. b) Velar por que los servicios de apoyo que la universidad presta a su alumnado, a lo largo de su trayectoria académica, se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad. c) Estudiar los factores que pueden determinar el impacto de género en los procesos de obtención de grado y posgrado y efectuar propuestas para su corrección.	Anualmente  Anualmente  Anualmente	Todas las Vicerrectorías. Dirección de Desarrollo Estudiantil. Unidad de Equidad y Género.
	Modificar la normativa institucional, cuando proceda, para adecuarla a la ley 21.369.	Velar porque en las sucesivas reformas de los Estatutos de la UGM y su normativa interna se contemple el marco legal generado por la Ley 21.369.	Anualmente	Rectoría. Secretaría General.

## II ACCIONES DIRECTAS DE PREVENCIÓN

Una comunidad universitaria respetuosa de la dignidad de cada persona que la integra requiere del respeto mutuo, para ello se recomiendan las siguientes acciones directas de prevención.

- a) En la celebración de reuniones, se aconseja usar oficinas con visibilidad desde el exterior o sostenerla con las puertas abiertas,
- b) Siempre se debe resguardar el principio de confidencialidad y evitar situaciones que pongan en riesgo tal confidencialidad o expongan a cualquiera de las partes.
- c) Los Académicos deben procurar generar espacios de confianza y empatía seguros y respetuosos, creando un clima favorable para el aprendizaje, deben escuchar y mostrar interés por los temas que son expuestos por sus estudiantes sin discriminación.
- d) La comunidad universitaria deberá procurar siempre utilizar un lenguaje verbal y no verbal (postura, gestos, expresiones) respetuoso y claro, evitando el uso de groserías, bromas o chistes de connotación sexual o discriminatoria.
- e) La comunidad universitaria deberá evitar hacer comentarios o manifestaciones respecto a la apariencia física, orientación sexual, vestimenta o accesorios de algún miembro de la comunidad educativa.
- f) La rendición de evaluaciones se debe realizar siempre en el horario académico establecido, en las modalidades diurna o vespertina, y en los espacios académicos disponibles para estos efectos.
- g) Se recomienda no evaluar a solas a los estudiantes y en caso de ser necesario procurar que la evaluación sea en un lugar visible o acompañado de otro Académico.
- h) La revisión y discusión de los resultados de las evaluaciones debe realizarse siempre en horario de clases, como parte del proceso formativo.
- i) El uso de recursos audiovisuales de contenido sexual, en clases y con fines académicos, debe prever cualquier situación que atente o vulnere la dignidad de los estudiantes a los cuales les serán expuestas. Se recomienda anticipar y explicitar su uso. En general, se recomienda no usar imágenes que puedan tener dobles lecturas, irónicas, sarcásticas o de connotación humorística.
- j) Se recomienda siempre mantener la relación Académico – Estudiante en un contexto académico estableciendo claramente los límites respecto a lo privado.
- k) Se recomienda el uso de redes sociales y comunidades colaborativas, siempre y cuando sea un aporte y fortalezca la actividad académica.
- l) Se recomienda el contacto con los estudiantes a través de las plataformas y sistemas disponibles a nivel institucional, evitando el uso de correos electrónicos personales u otras redes sociales masivas y de uso público.
- m) Se recomienda, tanto para las redes sociales personales como las oficialmente establecidas por la universidad, cuidar el envío de mensajes que pudieran tener intenciones provocadoras, insinuadoras, ofensivas, amenazantes, de carácter sexual o cualquiera que

podiera entenderse como un acto de acoso, abuso o discriminación. Lo anterior supone, a su vez, restringirlas a un horario apropiado y siempre durante el transcurso de la jornada laboral.

n) Se recomienda evitar la realización de actividades de carácter social, que estén fuera del ámbito académico y no estén autorizadas o no sean de conocimiento de la Universidad, con el fin de evitar acciones que puedan ser malinterpretadas.

ñ) Toda tarea de carácter académico debe ser desarrollada por todos los estudiantes involucrados a no ser que se presente una razón justificada.

o) En toda tarea de carácter académico se deben considerar e incorporar los aportes de los estudiantes de manera justa, equilibrada y sin cometer actos de discriminación arbitraria.

p) Se debe evitar cualquier tipo de broma cuyo motivo sea la desigualdad de sexo, identidad de género, discapacidad, diversidad cultural, etnia, religión o política, entre otras, que atente contra la dignidad de las personas o puedan constituir un acto discriminatorio.

q) Se debe evitar cualquier manifestación verbal presencial, como comentarios, palabras, lenguaje soez o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, con el fin de avergonzar a la otra persona.

r) Evitar comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

s) Se debe evitar cualquier manifestación no verbal presencial, como miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos o gestos de carácter sexual.

t) Se debe evitar cualquier manifestación no deseada que se perciba como amenazante por la víctima, como piropos, regalos, saludos con manifestaciones físicas efusivas como abrazos y besos.

## **MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

Complementando el “Modelo de Prevención”, esta Política Integral de Equidad contempla un “Modelo de Investigación y Sanción”, para enfrentar de manera rápida y eficaz toda denuncia de acoso, violencia y/o discriminación al interior de la comunidad universitaria y dentro del ámbito de aplicación ya señalado. La Unidad de Investigación y Sanción se encargará de conducir los procesos de investigación y sanción por denuncias de acoso, violencia y/o discriminación.

### **I PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO**

A continuación, se señalan los principios que rigen el procedimiento de investigación y Sanción, en el marco de lo establecido por la ley 21.369 y la Superintendencia de Educación Superior.



- a) **Igualdad de género:** Entendida como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, que se garantizarán a través de los mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, obligaciones y las oportunidades.
- b) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento. En dicho proceso se prohíbe filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario de manera que los involucrados perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- c) **Universalidad:** Toda persona que se encuentra estudiando o desempeñando funciones al interior de nuestra casa de estudios, tiene la posibilidad de denunciar hechos que atenten a su dignidad.
- d) **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la dilación innecesaria de los procesos, con el objetivo de resguardar la integridad de las personas involucradas.
- e) **Idoneidad e Imparcialidad:** La persona encargada de acoger y canalizar las denuncias, debe tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- f) **Colaboración:** Es deber de todos quienes se desempeñan en la Universidad colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna que aporten al proceso investigativo.
- g) **Debido Proceso:** Cada proceso investigativo, tiene a su base la presunción de inocencia, frente a lo cual existen los derechos propios de cada persona involucrada como la existencia de instancias de defensa, que permitan el derecho a ser oído, ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión.
- h) **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- i) **Proporcionalidad de la sanción:** Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.

## II DEL PROCEDIMIENTO

Todos los intervinientes en el procedimiento, regulado en el Protocolo respectivo, deberán proveer asesoría informativa, legal, acompañamiento y contención, a la víctima y los testigos, dándoles garantías de ser oídas de manera confidencial, respetando su dignidad e integridad emocional y psicológica, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, revictimización y la exposición pública de lo ocurrido o la divulgación de datos que permitan a

terceros identificarlos. Las declaraciones que deba prestar la persona denunciante, o la víctima, se realizarán sin la presencia de la persona denunciada. Tanto la víctima como el denunciado podrán ser acompañados por terceras personas.

En el procedimiento de denuncia, investigación y aplicación de sanciones intervienen las siguientes autoridades y órganos:

**Denunciante:** Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso, violencia o discriminación, que puede corresponder o no a la víctima.

**a) Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso, violencia o discriminación en cualquiera de sus géneros.

**b) Denunciado:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso, violencia o discriminación en cualquiera de sus géneros.

**c) Receptor de denuncia:** Autoridad que, en virtud de lo dispuesto por la Universidad, cumple la función de recepcionar la denuncia relativa a maltrato, acoso, violencia o discriminación. Corresponderá dicha función a: Secretaría General, Unidad de Equidad y Género y a cualquier Directivo Superior de la Universidad, entendiéndose que su labor es exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al/a la denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

**d) Unidad de Equidad y Género:** podrá recibir las denuncias, deberá informar cómo proceder y las enviará con celeridad y estricta confidencialidad a la Secretaría General.

**e) Unidad de Investigación y Sanción:** Unidad dependiente de Secretaría General quienes una vez recibida la denuncia y sus antecedentes, en caso de que existan, será la responsable de llevar a cabo los procesos de investigación, sanción, protección y reparación en casos de maltrato, acoso, violencia o discriminación.

**f) Investigador:** funcionario designado por la Unidad de Investigación y Sanción para desarrollar la investigación correspondiente y aplicar las sanciones en caso de comprobar los hechos constitutivos de la denuncia. Deberá contar con formación en Derechos Humanos a fin de que su labor se realice sin sesgos de género, ni de ningún tipo.

**g) Ministro de fe:** Funcionario designado por el Investigador, que actúa en calidad de ministro de fe y certifica todas las actuaciones realizadas en la Investigación.

Los directivos, académicos, personal administrativo y colaboradores de la Universidad que tomen conocimiento de situaciones que puedan ser calificadas como de maltrato, acoso, violencia o discriminación, deberán informar esta circunstancia de manera inmediata a cualquiera de las autoridades mencionadas previamente, quienes deberán arbitrar los medios para darle curso formal.

Presentada la denuncia, el Secretario General podrá admitir a tramitación la denuncia e iniciar el procedimiento previsto en el Protocolo, requiriendo la intervención de la Unidad de Investigación y Sanción adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes. Lo anterior es sin perjuicio de poner los antecedentes a disposición de las autoridades en los casos en los que la ley establece la obligación de formular una denuncia criminal.

La Unidad de Investigación y Sanción llevará adelante la investigación y designará un Ministro de fe o Ministro de Fe. A partir de ese momento se practicarán las diligencias indagatorias necesarias para establecer la efectividad de los hechos, sus circunstancias, la participación y responsabilidades. El investigador dispondrá de un plazo máximo de 10 días hábiles para investigar, los cuales podrán extenderse por hasta cinco días hábiles más, por resolución fundada o a petición de alguna de las partes.

### **III MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN**

Una vez recibida la denuncia, el Investigador podrá solicitar al Rector y a cualquier autoridad Universitaria la adopción de medidas dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación evitando la vulneración de sus derechos mientras su denuncia esté en trámite, siempre y cuando existan elementos de juicio suficientes para ello.

Respecto a estudiantes podrá adoptar las siguientes medidas, entre otras:

- a) Cambio de jornada, modalidad o programa, por la duración de la investigación de la persona denunciada;
- b) Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado;
- c) Flexibilización para la rendición de evaluaciones;
- d) Restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada;
- e) Restricciones de áreas del campus;
- f) Justificación por inasistencias a clases;
- g) Rendición de exámenes libres.

Respecto a docentes, cuerpo administrativo y colaboradores en general podrá adoptar las siguientes medidas, entre otras:

- a) La separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso;
- b) La redistribución del tiempo o de la jornada de trabajo
- c) La redestinación de una de las partes, atendida las condiciones de trabajo;
- d) La suspensión de funciones del colaborador, o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas previstas en la norma no resulten aplicables.
- e) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- f) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones de la Universidad.

En caso de que la persona afectada sea estudiante, la Universidad deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias para resguardar las condiciones que permitan el cumplimiento de sus responsabilidades académicas durante el tiempo que dure la investigación. No se podrán

adoptar medidas de protección que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados, o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes. Independiente de las medidas adoptadas o sanciones, siempre se podrán adoptar las siguientes medidas reparatorias: difundir la verdad de lo sucedido; entrega de disculpas públicas; entrega de disculpas privadas.

La Universidad brindará apoyo a los estudiantes, colaboradores y académicos que sean víctimas de alguna forma de acoso, violencia o discriminación, en las dependencias de la Universidad, o en una actividad organizada por ésta, mediante:

- a) Apoyo psicológico: todos los miembros de la comunidad universitaria que sean víctimas podrán acceder a orientación, o apoyo psicológico, si lo solicitan, a través del CAP. En caso de que la víctima decida iniciar un proceso terapéutico de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios profesionales.
- b) Asesoría u orientación legal: a través del profesional a cargo de la Clínica Jurídica, quien brindará información y orientación legal a la parte denunciante, según corresponda. Este es un servicio de asistencia jurídica gratuita que entrega información y orientación legal. En caso de que la víctima decida iniciar acciones legales de manera particular, la Universidad queda completamente exenta de toda responsabilidad en lo que compete a financiamiento de honorarios de abogados y costas.

Las sanciones disciplinarias dependerán de la infracción de que se trate, de su gravedad, de las circunstancias, del mayor o menor grado de participación y/o responsabilidad en los hechos, de la colaboración con el esclarecimiento de los hechos, del daño patrimonial y/o moral que causare a terceros, del celo con que se haya tratado de reparar el mal causado, como asimismo de los antecedentes disciplinarios y académicos del estudiante, del académico o personal administrativo de que se trate.

Si se comprueba, mediante la investigación, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o estabilidad laboral, el Rector o el Secretario General, podrán tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. También, la persona afectada puede recurrir a los Tribunales de Justicia.

## **PARTE FINAL**

### **MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA**

Para la implementación del plan de acción contenido en esta Política Integral y de la aplicación

de su Protocolo se encargará la Unidad de Equidad y Género de la Universidad Gabriela Mistral, responsable tanto de realizar el seguimiento a la ejecución de la Política Integral como de canalizar las posibles denuncias que se presenten por casos de acoso, violencia y/o discriminación.

### **NORMA DE CIERRE**

En lo no regulado por esta Política Integral, y en tanto parezcan compatibles con la misma, deberán aplicarse, según el caso, las normas previstas en el Reglamento de Convivencia Estudiantil o en el Reglamento de Estudiantes de pregrado o posgrado, o en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad, con las modificaciones que la prudencia indique aplicar al caso.