

DECRETO UNIVERSITARIO N°

OSORNO,

REF: APRUEBA MODELO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS.

VISTOS:

1. Ley N° 19.238 del 30 de agosto de 1993, MINEDUC
2. D.F.L. N° 1 del 05 de agosto de 1994, MINEDUC
3. D.S N°123 del 01 de octubre de 2021, MINEDUC
4. D. U, N° 1357 del 18 de abril de 2019, Creación de la Dirección de Igualdad de Género.
5. D.U N° 360 del 29 enero 2020, Aprueba Política de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos
6. Ley N°21.369 del 15 de septiembre de 2021, MINEDUC
7. D.U. N° 2271 del 12 de julio de 2022, Modifica reglamento de actuación frente a denuncias de acoso sexual, discriminación de género, hostigamiento por ambiente sexista, y deroga y crea oficina de atención de denuncias de acoso sexual.

CONSIDERANDO

- 1.- Lo establecido en el Art 5° de la Ley N°21.369, que mandata a las Instituciones de Educación Superior a implementar un modelo de prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- 2.- Lo establecido en el numeral 7 del Decreto Universitario N°360 sobre la Política de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos, que indica: “Alcanzar una igualdad de género sustantiva entre mujeres, hombres y otras identidades de género, garantizando el pleno desarrollo y bienestar de la comunidad universitaria en todas sus dimensiones, en particular en las distintas unidades y funciones del quehacer universitario, a través de ejes que eliminen brechas, discriminación y toda forma de violencia de género y de la diversidad sexual, tomando en cuenta las particularidades socioculturales del territorio en que está inserta la Universidad” y específicamente el eje 2 de la Política de Igualdad de Género, titulado “Ambiente libre de violencia, discriminación, abuso y maltrato de género en la comunidad universitaria”, que tiene por objetivo eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra las mujeres y la diversidad sexual, para la promoción de un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad.
- 3.- La necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en el objetivo específico n° 2 del Proyecto Estratégico de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos, que indica: “Eliminar todo tipo de prácticas de acoso, hostigamiento y discriminación sexual, principalmente contra mujeres y diversidad sexual, para promover un espacio libre de violencia y sexismo al interior de la universidad”.
- 4.- Lo establecido en los Planes Anuales de trabajo de la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Los Lagos.
- 5.- La elaboración participativa del presente Modelo de Prevención, que se ha llevado a cabo en tres etapas:
 1. Elaboración propuesta modelo de prevención por parte de la Dirección de Igualdad de Género. Dicha propuesta consideró a la base lo comprometido institucionalmente en el Proyecto Estratégico N°29 de Igualdad de Género de la Universidad Los Lagos y fue socializada con cada una de las asociaciones y federaciones de los tres estamentos para recibir propuestas de mejoras.
 2. La ejecución de jornadas participativas triestamentales en cada campus y sedes, sumando una jornada virtual. En cada una de estas cinco jornadas se socializa la propuesta de modelo y se realizan mesas de trabajo con los y las asistentes recogiendo sugerencias y aportaciones (en las jornadas participaron un total de 48 personas, 37 mujeres y 17 hombres).
 3. La incorporación de las sugerencias y observaciones en las jornadas participativas trisestamentales al Modelo de Prevención propuesta. Se recogen y sistematizan las sugerencias y propuestas de mejora y son incorporadas al actual Modelo de Prevención.

DECRETO:

APRUEBASE, a contar de esta fecha el “Modelo de prevención Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género” de la Universidad de Los Lagos.



TITULO I OBJETIVO

Art 1º- El objetivo del Modelo es articular acciones preventivas y transversales al quehacer universitario, en todas las Sedes y Campus de la Universidad de Los Lagos, para promover espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación, en cumplimiento con la Ley N°21.369 y en sintonía con el Proyecto Estratégico N°29 de Igualdad de Género de la Universidad Los Lagos.

TITULO II CARACTERÍSTICAS DEL MODELO

Art 2º El “Modelo de prevención Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”, se implementará a partir de un Plan contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que incluirá un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a prevenir todo tipo de violencia. Las medidas del presente plan estarán articuladas con el Proyecto Estratégico de Igualdad de Género. El Plan de este Modelo se desarrollará en base a cuatro ejes de acción:

- a) Eje 1: Diagnóstico situación institucional: Se elaborará un diagnóstico bienal que recopile información de la realidad institucional de todos los Campus y Sedes y de los tres estamentos, sobre el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, cuyos objetivos serán: Identificar las percepciones en torno a la violencia y detectar las actividades, procesos o acciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Los Lagos.
- b) Eje 2: Sensibilización e información: Se realizarán difusiones del protocolo y acciones de información sobre situaciones de acoso, violencia y discriminación de género con fines de sensibilización y prevención de estas situaciones, las que estarán dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- c) Eje 3: Formación y curriculum: Se implementarán acciones triestamentales de formación, tales como: 1) Estudiantado: electivos de formación integral en materias de violencia de género. 2) Académicas/os: Programa de Habilitación de Competencias Docentes de Género (PHCD). 3) Administrativas/os y profesional: capacitaciones en materia de violencia de género. Se incorporarán contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de cursos de formación integral y de las diversas carreras de pregrado y postgrado.
- d) Eje 4: Seguimiento y monitoreo: Se implementarán acciones de seguimiento y monitoreo sobre el estado de avance y cumplimiento de cada eje con sus indicadores en su implementación, a fin de actualizar y establecer nuevas medidas en torno a la prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género y que tributen al cumplimiento de la Política de Igualdad de Género institucional.



TITULO III ORGANIZACIÓN DEL MODELO

Art 3° Para dar cumplimiento a lo estipulado en el modelo de prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y en sintonía con las acciones del Proyecto Estratégico de Igualdad de Género, la Universidad de los Lagos, en todos sus campus y sedes, deberá coordinar acciones entre las distintas unidades involucradas en la temática.

Ejes modelo	Medidas evaluables	Unidades responsables	Indicadores de seguimiento/logro
Eje 1 Diagnóstico situación institucional.	Desarrollar diagnósticos participativos que visibilicen las relaciones de género y diversidad sexual al interior de la universidad y permitan detectar las actividades, procesos o acciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Igualdad de Género ● Dirección de Análisis Institucional ● Oficina de Atención de Denuncias 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 diagnóstico mixto (cualitativo y cuantitativo) bienal de la realidad institucional sobre acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
Eje 2 Sensibilización e información.	<p>Diseñar y difundir anualmente material visual y audiovisual para sensibilizar sobre Derechos Humanos, diversidad sexual, los tipos de violencias, manifestaciones y sus consecuencias.</p> <p>Diseñar estrategia comunicacional anual para la difusión de las actividades y material de sensibilización</p> <p>Desarrollar charlas, foros, seminarios en materias de violencia y discriminación sexual, considerando la vinculación con organizaciones de la sociedad civil pertinentes (anuales)</p> <p>Realizar talleres, capacitaciones o cursos en materias de Derechos Humanos, violencias y discriminación sexual (Anual) a toda la comunidad universitaria</p> <p>Difundir el reglamento de actuación frente a denuncias de acoso sexual, discriminación, hostigamiento y ambiente sexista a toda la comunidad universitaria de todas las sedes y campus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Igualdad de Género ● Dirección de Comunicaciones ● Dirección de Desarrollo Estudiantil ● Dirección de Acceso, Equidad y Permanencia ● Dirección de Desarrollo Humano ● Unidad de Desarrollo Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de difusiones del protocolo por cada sede y campus. ● Número de charlas, foros, diálogos en materias de violencia. ● Tipo de material de campaña diseñado (cápsulas audiovisuales, afiches, flyers).
Eje 3 Formación y curriculum.	<p>Diseño e implementación de curso sobre inducción a la vida universitaria libre de acoso, violencia y discriminación de género.</p> <p>Diseñar guía de sugerencias sobre incorporación de la perspectiva de género en la didáctica de la enseñanza para el profesorado</p> <p>Diseñar e implementar un programa de habilitación de competencias docentes, sobre la enseñanza con enfoque de género.</p> <p>Ofrecer electivos transversales en temáticas de Derechos Humanos, violencia y discriminación de género a estudiantes de pregrado y postgrado</p> <p>Incorporar enfoque de género en el modelo educativo de la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Igualdad de Género ● Unidad de Desarrollo Humano ● Dirección de Docencia ● Unidad de Fiscalía Interna ● Formación Integral ● Dirección de Postgrado 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de personas de los tres estamentos que aprueban curso de inducción. ● Número de estudiantes en electivos impartidos. ● Número de académicas/os aprobados en PHCD de género. ● Número de administrativas/os y profesionales participantes en capacitaciones. ● Número de carreras y asignaturas que incorporan





	<p>Incorporar criterios de género en la evaluación docente.</p> <p>Incorporar lo dispuesto en la normativa interna sobre el Reglamento de denuncias por acoso sexual, en convenios con centros de práctica y campos clínicos</p> <p>Desarrollar asesoría para incorporar enfoque de género en los perfiles de egreso, en las mallas curriculares y en los programas de asignatura de las carreras de pregrado y postgrado.</p>		perspectiva de género
Eje 4 Monitoreo y seguimiento	<p>Evaluación y planificación anual junto a las unidades correspondientes sobre el cumplimiento de las acciones y el logro de los indicadores del Modelo de Prevención</p> <p>Evaluación participativa triestamental de la implementación de las Políticas de Igualdad de Género y su contribución a la eliminación del acoso sexual, violencia y discriminación de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección de Igualdad de Género ● Dirección de Comunicaciones ● Dirección de Desarrollo Estudiantil ● Dirección de Acceso, Equidad y Permanencia ● Dirección de Desarrollo Humano ● Unidad de Desarrollo Organizacional ● Unidad de Fiscalía ● Unidad de Desarrollo Organizacional ● Dirección Análisis Institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de reuniones anuales con unidades correspondientes ● Número de personas, pertenecientes a los tres estamentos, que participan en actividades de evaluación de la Política

Art 4. El cumplimiento de las acciones señaladas en el presente decreto deberá ser monitoreado por las unidades involucradas a través de las acciones de seguimiento de sus respectivos planes anuales de trabajo. Adicionalmente, las unidades involucradas deberán realizar un trabajo coordinado tendiente a este fin.

TÍTULO IV EJECUCIÓN DEL MODELO

El Modelo se desarrollará anualmente. La ejecución del Modelo será coordinada por la Dirección de Igualdad de Género, quien articulará con el resto de unidades implicadas para el cumplimiento del Plan, a través de diversas reuniones de coordinación durante cada año de desarrollo.

TÍTULO V FINANCIAMIENTO DEL MODELO

La Universidad de Los Lagos velará por un financiamiento de tipo interno o externo, que permita el adecuado cumplimiento de las medidas señaladas en el Modelo.

TÍTULO VI SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL MODELO

La Dirección de Igualdad de Género desarrollará anualmente un seguimiento de las medidas y una evaluación del cumplimiento de las metas. La Comisión del Modelo de Prevención y del Modelo de Investigación revisará bianualmente el avance de la ejecución y cumplimiento de los modelos para analizar sus estrategias y posibles modificaciones.





ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Art 1°

Las disposiciones contenidas en el presente decreto comenzarán a regir a la fecha de su total promulgación.

Art 2°

Todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente decreto, serán resueltas por la Dirección de Igualdad de Género en coordinación con la Prorectoría.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y REGISTRESE

**JORGE HIGUERA PULGAR
CONTRALOR**

**OSCAR GARRIDO ALVAREZ
RECTOR**

OGA/JHP/ RGM/CVB

DISTRIBUCIÓN

- A todas las Unidades