



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
SECRETARÍA GENERAL
DECRETACIÓN

Aprueba Protocolo de Prevención contra el acoso sexual, violencia de género en el trabajo, discriminación de género, por discapacidad, por neurodivergencia y cualquier otra forma de discriminación arbitraria de la Universidad de La Frontera.

TEMUCO, 31 de julio de 2024

RESOLUCIÓN EXENTA 2357/2024

VISTO:

- Ley N°21.094, Ley sobre Universidades del Estado.
- DFL N°17 de 1981 del MINEDUC que crea la Universidad de La Frontera.
- DFL N°25 de 2023 del MINEDUC que aprueba Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- D.U. N°314 de 2010 que aprueba nombramiento de Secretario General de la Universidad de La Frontera.
- Decreto TRA N°05 de 2020, que aprueba nombramiento de Vicerrector Académico de la Universidad de La Frontera.
- Resolución Exenta N°2119 de 2018, que establece orden de subrogancia a funcionarios superiores, y

CONSIDERANDO:

1. Que, el Decreto con Fuerza de Ley N°25 de 2023 del Ministerio de Educación que aprobó el Estatuto de la Universidad de La Frontera, dispone en su artículo 6 referido a los principios que la Universidad de constituye por una comunidad triestamental “[...] con participación activa y democracia interna, actuando para lograr la igualdad de género, estableciendo acciones permanentes de equidad de género dirigidas a la comunidad universitaria, a fin de permitir el ejercicio efectivo de sus derechos, procurando garantizar un equilibrio de género en la conformación de su estructura universitaria, en los ámbitos administrativo, académico y de gestión universitaria”. En este sentido, el artículo 58 del instrumento precitado establece que dicha comunidad universitaria la integran las funcionarias y funcionarios académicos, funcionarias y funcionarios administrativos, estudiantes de toda carrera o programa de formación impartido por la Universidad y por personas vinculadas a ella de manera directa y formal, además de aquellas que hubiesen formado parte de la Universidad en cualquiera de sus estamentos y mantengan vínculos, asimismo, aquellas personas que hayan sido honradas con las calidades, distinciones o galardones que la Universidad otorgue.

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

3. Que, en mérito de lo dispuesto previamente, por Resolución Exenta N°2340 de fecha 14 de septiembre de 2022, se aprobó Política de Igualdad y Equidad de Género de La Universidad de La Frontera. Asimismo, se aprobó por Resolución Exenta N° 2347 de fecha 14 de septiembre de 2022 el Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de La Frontera.

4. En este sentido, la Política de Igualdad y Equidad de Género, incorpora como una de sus directrices la “Universidad libre de discriminaciones y violencias de género”, comprendiendo que la prevención y la erradicación de las diferentes formas de violencia de género, dentro de las cuales se encuentra el acoso sexual,



la violencia y la discriminación de género, son fundamentales para el desarrollo pleno y sana convivencia de todas las personas y comunidad.

5. Que, en conformidad a lo señalado en el artículo 3 de la precitada Ley, el Modelo de Prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de La Frontera se sometió a un proceso de evaluación y modificación de forma participativa, triestamental y asegurando paridad de género en la forma que dispone la Ley y las circulares relacionadas de la Superintendencia de Educación Superior, que contemplo la elaboración de una propuesta metodológica, socialización de la misma con el comité de prevención, que se constituyó en diciembre de 2022 y se aprueba su creación por Resolución Exenta N° 250 de fecha 15 de enero de 2024. Se realizó una jornada de socialización al equipo de acompañamiento que trabajó en la creación del Modelo y se realizaron 4 jornadas participativas en la comunidad universitaria y que fueron diferenciadas por estamento. Junto a lo anterior, se invitó a través de mail marketing a toda la comunidad universitaria, a responder una encuesta de conocimiento sobre modelo de prevención y sanción Ley 21.369. Todo lo mencionado, se constituye en el insumo fundamental para la elaboración del presente Protocolo.

6. Que, por Resolución Exenta N° 4031 de fecha 15 de diciembre de 2023, se aprobó el Reglamento de Convivencia Universitaria de la Universidad de La Frontera con miras a la construcción de espacios universitarios seguros, respetuosos, libres de discriminación y violencia de género, acoso y maltrato en la Universidad, velando por las buenas prácticas y los principios de Protección a las Garantías Constitucionales, la equidad de género, debido proceso, legalidad, presunción de inocencia, congruencia, proporcionalidad, todos pilares en que se funda un Estado de Derecho.

7. Que, la Ley N° 21.643 que Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, viene en modificar el artículo 14 de la ley N° 18.575, precisando que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

8. Que, la Ley N°21.675 que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, viene en regular medidas de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en razón de su género, y considera especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse.

9. Que, la Ley N°21.545 que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, y concientizar a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

10. Que, en consecuencia, el Protocolo que aprueba la presente resolución, viene en responder las exigencias dispuestas en la Ley N°21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, Ley N° 21.643 que Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y Ley N° 21.545 que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación y Ley N°21.675 que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.



11. Que, el Director de Gestión y Desarrollo de Personas, don Joaquín Bascuñán Muñoz, mediante Ord. N°212 de fecha 30 de julio de 2024, solicita aprobar Protocolo de Prevención con el acoso sexual, violencia de género en el trabajo, discriminación de género, por discapacidad, por neurodivergencia y cualquier otra forma de discriminación arbitraria de la Universidad de La Frontera.

12. Que, de conformidad a lo dispuesto en las Resoluciones N°7 de 2019 y 14 de 2023 de la Contraloría General de la República sobre toma de razón, la presente resolución se encuentra exenta del trámite de toma de razón.

13. Que, la Dirección Jurídica otorgó visto bueno al presente protocolo.

R E S U E L V O :

APRUEBASE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, POR DISCAPACIDAD, POR NEURODIVERGENCIA Y CUALQUIER OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA, cuyo texto es el siguiente:

TÍTULO I. DEL OBJETO E IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EN RELACIÓN A LAS TEMÁTICAS ABORDADAS POR EL PRESENTE PROTOCOLO

ARTÍCULO 1: Objeto. El presente protocolo, tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan el Protocolo de prevención contra el acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y violencia en el trabajo, discriminación de género, por discapacidad, neurodivergencia o cualquier otra forma de discriminación arbitraria de la Universidad y conducta que se origine o guarde relación con estos ámbitos. Lo anterior se realizará incorporando el enfoque inclusivo, de género e interseccional.

ARTÍCULO 2: La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La Dirección de Equidad de Género, la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y la Dirección de Desarrollo Estudiantil, coordinarán, desarrollarán e implementarán instrumentos diagnósticos, con el objeto de identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales e interpersonales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de las temáticas o acciones antes descritas en la comunidad Universitaria y toda otra conducta que se origine o guarde relación con estos ámbitos. Lo anterior se realizará con enfoque inclusivo, de género e interseccional.

Se identificarán las conductas que pueden dar origen a las situaciones antes descritas, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con participación triestamental y de acuerdo a la normativa vigente.

Los resultados de los procesos diagnósticos serán difundidos por la Dirección de Comunicaciones a la comunidad universitaria a través de los medios institucionales.

TÍTULO II. LAS MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS Y PARA INFORMAR Y CAPACITAR ADECUADAMENTE A LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SOBRE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS Y EVALUADOS

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



- a) Procesos de selección de personal que consideren la revisión de antecedentes personales y laborales, y resguardando el respeto a las diversas identidades, expresiones de género y orientaciones sexo afectivas.
- b) Procesos de desarrollo de personas que consideren las sanciones aplicadas en procedimientos disciplinarios por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de funcionarias y funcionarios académicos y administrativos.
- c) Actividades de promoción y de capacitación de una cultura de respeto, considerando la igualdad de trato, no discriminación, inclusión y la dignidad de las personas, que busquen disminuir los riesgos identificados y evaluados, así como promover medidas de prevención y protección, tales como el desarrollo de talleres y cursos para equipos y unidades académicas y administrativas.
- d) Dentro de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género, y violencia en el trabajo se tendrá presente la aplicación del protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo o el que lo reemplace.
- e) Incorporar la perspectiva de género en el bienestar y apoyo a la salud mental de las personas y desarrollar habilidades socioemocionales que favorezcan las relaciones igualitarias, ambientes laborales y estudiantiles saludables, basadas en el respeto.
- f) Medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, considerando la opinión de los miembros de la comunidad universitaria y de las áreas o unidades afectadas.
- g) Las demás que se incorporen a la normativa universitaria.

ARTÍCULO 4: Actividades y campañas de concienciación y formación. La Universidad desarrollará actividades y campañas permanentes orientadas a concienciar y formar a la comunidad universitaria sobre derechos humanos, y de las temáticas abordadas en el presente protocolo.

ARTÍCULO 5: Programas de capacitación o de formación especializados. Se diseñarán, desarrollarán e implementarán programas permanentes de capacitación o formación especializados destinados a la comunidad universitaria, en relación con derechos humanos y las demás temáticas abordadas en el presente protocolo incluyendo herramientas para su detección temprana y respuesta oportuna.

ARTÍCULO 6: Contenidos de Derechos Humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares. Se incorporarán contenidos de derechos humanos, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género e inclusión de diversidades, orientaciones sexo afectivas, expresiones e identidades de género en los planes curriculares de la Universidad, en concordancia al Modelo Educativo y en los términos que a continuación, se indica:

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



ARTÍCULO 7: Procesos de inducción institucional. Se incorporarán en los procesos de inducción institucional para miembros de la comunidad universitaria, las políticas, planes, protocolos y reglamentos de la Universidad y especialmente las temáticas abordadas en este protocolo, de la manera que a continuación se indica:

- a) Realizar un proceso de inducción anual a nuevos estudiantes, junto a actividades y material visual y audiovisual orientados a la incorporación de una cultura de prevención en este ámbito.
- b) Coordinar e implementar un programa permanente de inducción a funcionarias y funcionarios académicos y administrativos.
- c) Generar instancias de información y difusión de la normativa universitaria en esta materia para instituciones vinculadas a la Universidad, tales como, instituciones públicas y privadas donde las y los estudiantes desarrollan pasantías y prácticas profesionales, asimismo, con proveedores, contratistas y prestadores de servicios vinculados a la Universidad.

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

TÍTULO III.

DE LAS MEDIDAS QUE FUEREN NECESARIAS EN ATENCIÓN A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS PARA DAR UNA OPORTUNA APLICACIÓN EN LA PROTECCIÓN EFICAZ DE LA VIDA Y SALUD

ARTÍCULO 9: Medidas para una oportuna protección de la vida y salud de los miembros de la comunidad universitaria. La Universidad adoptará medidas para proteger la vida y salud de los miembros de la comunidad universitaria, informando los posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La Universidad potenciará estrategias, mecanismos y acciones de promoción y prevención en el ámbito de la salud mental estudiantil y de sus funcionarias y funcionarios, a través de sus unidades especializadas, como son la Dirección de Trayectoria Formativa, la Dirección de Desarrollo Estudiantil y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y sus respectivas unidades, entre otras.

ARTÍCULO 10: Medidas de responsabilidad de las mutualidades. La atención psicológica temprana para sus funcionarias y funcionarios será otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, en cuanto es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, y la derivación que debe realizar la universidad (por un evento de acoso o violencia) es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

Dicho programa es una prestación del respectivo organismo administrador, conforme a las instrucciones del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

La Universidad deberá informar a sus funcionarias y funcionarios la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo.

TÍTULO IV.

DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE TODAS LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS, MEDIACIÓN E INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 11: Medidas de resguardo de la Privacidad y Honra. La Universidad regulará en el Reglamento de Convivencia Universitaria las medidas de resguardo de la privacidad y la



honra de todas las personas involucradas en los procedimientos disciplinarios y sumariales de las materias abordadas en el presente protocolo – denunciantes, personas denunciadas, víctimas y testigos –, disponiendo la reserva de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

TITULO V. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 12: Difusión y posicionamiento del protocolo. La Dirección de Comunicaciones, en conjunto con la Dirección de Equidad de Género, Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y la Dirección de Desarrollo Estudiantil y, con participación de las direcciones, jefaturas y demás personas responsables de equipos, serán los encargados de realizar acciones de difusión que garanticen el adecuado conocimiento del protocolo en la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 13: Comité de Prevención. Existirá un Comité de Prevención integrado por la Dirección de Equidad de Género, Dirección Jurídica, Dirección de Desarrollo Estudiantil, Dirección de Comunicaciones, Dirección de Campus Angol, Dirección de Campus Pucón, asociaciones gremiales de funcionarias y funcionarios académicos y administrativos, dos estudiantes designados por el Consejo de Presidentes, un representante de las y los Decanos y la Directora o Director de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, quien presidirá el Comité. Una resolución de Rectoría regulará su constitución y funcionamiento.

ARTÍCULO 14: Del Plan de Implementación. Existirá un plan de implementación del presente protocolo propuesto por el Comité de Prevención y aprobado por resolución de Rectoría en el que se indicarán las medidas, los plazos y los responsables de cada actividad.

El plan de implementación una vez aprobado, se dará a conocer a la comunidad universitaria.

El Comité de Prevención supervisará el Plan de Implementación.

ARTÍCULO 15: Evaluación. La implementación del protocolo a través del plan antes indicado será evaluado anualmente en conformidad a lo dispuesto en la Ley N°21.369 y Ley N°21.643.

ARTÍCULO 16: Situaciones no contempladas. Toda situación no considerada en el presente protocolo será resuelta por el Comité de Prevención, a través de resolución fundada de Rectoría.

ANOTESE Y COMUNÍQUESE

PLINIO DURAN GARCIA
SECRETARIO GENERAL

RENATO HUNTER ALARCÓN
RECTOR SUBROGANTE

RHA/PDG/CMI/fhb

Distribución:

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