

**APRUEBA PROTOCOLO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE SEXO/GÉNERO.**

CONCEPCIÓN, 04 NOV. 2020

DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO N°

4560

**VISTOS:** Lo dispuesto en la Ley N° 18.744, que crea la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio de Educación, que fijó el Estatuto de esta Corporación; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (19.653), de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto Universitario exento N° 12.835, de 2015, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto Supremo N° 260, de 2018, del Ministerio de Educación; en las Resoluciones N° 6 Y 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; en el Decreto Universitario exento N° 01, de 2014, y

**CONSIDERANDO**

1. Que, la Ley N° 21.094, Sobre Universidades Estatales, considera en su artículo 5° como uno de los principios vinculantes que guían el quehacer de estas universidades y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, la equidad de género, y que su artículo 49 indica que son actos atentatorios a la dignidad de los/las integrantes de la comunidad universitaria, tanto académicos como no académicos y estudiantes, el acoso sexual y la discriminación arbitraria, lo cual obliga a regular las temáticas referidas a la violencia de género en las universidades estatales, con el fin de lograr su erradicación de la actividad universitaria.

2. Que, el acuerdo suscrito por los y la rectora de las universidades que forman parte del Consorcio de Universidades del Estado de Chile, con fecha 27 de marzo de 2019, denominado "Equidad de género para Instituciones de Educación Superior", contempla, entre otras, como medida para abordar este compromiso público el establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.

3. Que, el "Acuerdo para una Universidad del Bío-Bío No sexista", firmado el 29 de junio de 2018, por la autoridad universitaria en conjunto con las organizaciones feministas de esta corporación, considera la creación de normativa contra el acoso, las agresiones sexuales y cualquier tipo de violencia de género.

**DECRETO**

**APRUEBASE** el siguiente Protocolo para denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria por razones de sexo/género, en los términos y bajo las siguientes condiciones:

## PROTOCOLO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE SEXO/ GÉNERO.

**Artículo 1. Conceptos.** Para los efectos de este Protocolo serán aplicables las siguientes definiciones y conceptos que serán obligatorios para quienes integran la comunidad universitaria:

a) **Acoso sexual:** Se entenderá conforme a la definición que contempla el artículo 58° del Decreto Universitario exento N° 12.835 de 2015, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío.

b) **Acoso sexual callejero:** Se entenderá conforme a lo señalado por el artículo 494° ter del Código Penal. Esta será referida a actos de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, ocurridos en lugares de libre acceso al público, en dependencias de las sedes de la Universidad del Bío-Bío.

c) **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta basada en el género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, en el contexto del orden jurídico y la normativa universitaria.

d) **Discriminación arbitraria:** Se entenderá conforme a lo señalado en el artículo 2° de la ley 20.609. Para efectos de la aplicación del presente protocolo de denuncia, se considerarán las razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, presentes en la definición indicada anteriormente.

e) **Denunciante:** La persona que inicia un proceso de denuncia interna a causa de la afectación personal derivada de la vivencia de hechos que pudiesen constituir acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o bien toma conocimiento de dichos hechos por cualquier medio.

f) **Denunciado/a:** La persona que es identificada por parte de quien denuncia como eventual responsable de los hechos denunciados.

En virtud de lo prescrito en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, la Universidad del Bío-Bío y sus funcionarios, despliegan su actuar en el contexto del quehacer universitario con irrestricto apego al principio de legalidad y con absoluta sujeción al ordenamiento jurídico y en especial, a la normativa institucional.

En mérito de lo anterior, la aplicación del presente protocolo resguarda adecuadamente los derechos y garantías fundamentales de todos los intervinientes en el contexto de un proceso disciplinario, de manera que exista adecuada armonía entre las pretensiones de los(as) denunciantes respecto del ejercicio efectivo de las garantías que le asisten a los(as) denunciados(as). Lo anterior, no es sino consecuencia del total apego a los principios de la Igualdad ante la Ley, Igualdad en la Ley, Derecho a Defensa, Debido Proceso y el Principio de Presunción de Inocencia, garantizados en los artículos 19 N° 2 y N° 3 de la Carta Fundamental, disposiciones que son de aplicación universal y transversal, razón por las que se entienden formar parte integrante del presente protocolo. En este sentido, se aplicara el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío y el Estatuto Administrativo, en todo aquello no regulado por el presente protocolo y que corresponda conforme a la temática.



**Artículo 2. Procedimiento para denunciar.** Que el procedimiento para denunciar se inicia cuando una persona pone formalmente en conocimiento de la institución hechos que pudieren constituir actos o situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de sexo/género de acuerdo a los párrafos precedentes. El medio para realizar dicha comunicación formal será por escrito en el acta de denuncia que la Dirección General de Géneros y Equidad colocará a disposición de la comunidad universitaria, y el mecanismo será el contemplado en los artículos que siguen.

### **Artículo 3. Etapas del procedimiento para denunciar**

#### **a) Solicitar orientación sobre el proceso de denuncia a la Dirección General de Géneros y Equidad:**

Toda persona de la comunidad universitaria podrá solicitar orientación para realizar una denuncia interna, enviando un correo electrónico a la de la Dirección General de Géneros y Equidad, o bien, mediante vía telefónica, solicitando entrevista de orientación para efectuar denuncia interna, indicando datos de contacto para coordinar una hora de atención en la sede correspondiente.

En el caso de ser necesaria una derivación externa para recibir otro tipo de atención profesional, será la Dirección General de Géneros y Equidad, la unidad encargada de efectuar una derivación asistida a la institución correspondiente.

#### **b) Completar formulario de denuncia para situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de sexo/género:**

El formulario de denuncia se encontrará disponible en la página web de la Dirección General de Géneros y Equidad, para ser descargada de manera virtual, y a su vez, se encontrará disponible en formato papel en las dependencias de la unidad referida en ambas sedes de la Universidad.

En el caso de que la persona denunciante solicite orientación para iniciar el proceso de denuncia interna, se le proporcionará acompañamiento profesional en las áreas psico-socio-jurídica.

#### **c) Recepción de formulario de denuncia por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad:**

Luego de que la persona denunciante completa la información solicitada en el formulario de denuncia, debe hacer entrega de este a alguna de las/os funcionarias/os que forman parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, recibiendo una copia de su formulario de denuncia junto a un comprobante de recepción de dicho formulario, indicando fecha, nombre y firma del/la profesional que efectúa la recepción.

**Artículo 4. Envío de formulario de denuncia.** La Dirección General de Géneros y Equidad remitirá el formulario de denuncia a la autoridad competente en un plazo máximo de 48 horas, mediante ordinario de distribución interna, debiendo actuar las unidades acordes al orden jurídico y la normativa vigente en la Universidad del Bío-Bío. La autoridad competente para ordenar la instrucción de un procedimiento de este tipo será el/la Rector/a de la Universidad del Bío-Bío, con excepción de investigaciones sumarias estudiantiles de la sede Concepción, en cuyo caso, la autoridad competente será el/la Vicerrector/a Académico/a, bajo las condiciones que la normativa universitaria establece.

**Artículo 5. Actuación en caso que la persona denunciada fuere un/a colaborador/a perteneciente a un/a prestador/a de servicios externo.** Se adoptarán las medidas que procedan, en concordancia con las disposiciones del referido contrato y el orden jurídico, teniendo especial aplicación lo dispuesto en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío.

Dependiendo de la sede en que ocurran los hechos denunciados, la unidad correspondiente deberá facilitar a la Dirección General de Géneros y Equidad el contrato de servicio de la empresa contratista a la que pertenezca la persona

denunciada, a fin de analizar las acciones que sean posibles de adoptar por esta Dirección, que resulten procedentes de acuerdo al contrato vigente y el orden jurídico. Lo anterior, se llevará a cabo en la sede Concepción en coordinación con el Departamento de Servicios Generales y Patrimonio y la Dirección de Finanzas y Administración; y en la sede Chillán en coordinación con el Departamento de Bienes y Servicios y con la Dirección de Administración y Presupuesto.

Igualmente, la respectiva empresa contratista deberá informar a la Dirección General de Géneros y Equidad en un plazo máximo de 30 días hábiles, las medidas que esta hubiera aplicado, a fin de dar respuesta a la denuncia interna en que se ve afectada un/a integrante de la comunidad universitaria.

La Dirección General de Géneros y Equidad informará a la persona denunciante sobre las acciones llevadas a cabo por la empresa contratista a la que pertenece la persona denunciada.

En los procesos de contratación de servicios de la Universidad del Bío-Bío, las unidades a cargo de estos procesos deberán procurar que, entre las condiciones y elementos para adjudicar la contratación respectiva, se prefiera a proveedores que cuenten con protocolos de acción en caso de denuncias por eventuales hechos que constituyan acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria. Sin perjuicio, en todos y cada uno de los procesos de contratación, deberá procurarse que entre los documentos y condiciones que los oferentes suscriban y acepten para participar en ellos, se indique expresamente que los participantes, quedaran sujetos a la aplicación del presente protocolo. Todo lo anterior, con pleno respeto al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 6. Medidas de resguardo.** Se entenderán como acciones institucionales derivadas exclusivamente del proceso de denuncia interna por hechos que pudiesen constituir acoso sexual, violencia de género o discriminación por sexo/género, con la finalidad de dar protección y disminuir la afectación psicosocial de la persona denunciante para evitar victimización secundaria por parte de la institución.

**Artículo 7. Aplicación de medidas de resguardo.** Para su aplicación se considerará lo siguiente:

Otorgar mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona denunciante o mediante adecuaciones en las actividades universitarias respecto de la persona denunciada, respetando el marco legal y reglamentario que regulan sus respectivos vínculos estudiantiles o contractuales con la Institución.

La institución priorizará aquellas medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo o afectación, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Se priorizarán aquellas medidas de resguardo que la persona denunciante requiera y considere atingentes a su situación, conforme a las normas del presente protocolo, en la medida que dichas medidas sean procedentes de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 8. Oportunidad para solicitar medidas de resguardo.**

1) Podrán ser solicitadas al momento de entregar el formulario de denuncia, en el cual la persona denunciante deberá indicarlo explícitamente al/la funcionario/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, quien procederá a la revisión de la medida solicitada con la parte solicitante. El resultado de esta revisión se contendrá en un informe técnico que se adjuntará al formulario de denuncia presentado, explicando la pertinencia o no de la(s) medida(s) de resguardo solicitadas. La autoridad universitaria a la cual se dirija la denuncia deberá pronunciarse respecto de las medidas de resguardo pedidas dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de los antecedentes.

2) También podrá efectuarse esta solicitud con posterioridad a la entrega del formulario de denuncia. Si esta solicitud se efectúa antes de que se disponga la instrucción del procedimiento disciplinario que corresponda, las medidas de resguardo deberán ser pedidas a el/la director/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, quien, de ser pertinente y mediante un informe técnico, realizará las

gestiones para solicitar su aplicación a la autoridad universitaria competente. Si se realiza la solicitud con posterioridad a ser instruido el procedimiento disciplinario, las medidas de resguardo deberán ser pedidas a el/la Fiscal que sustancie la correspondiente investigación, sin perjuicio de que la persona denunciante podrá recibir apoyo por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, quienes mediante un informe técnico remitido a el/la Fiscal o Investigador/a que efectúe la investigación, podrán sugerir la(s) medida(s) de resguardo y solicitar su aplicación a la autoridad competente.

**Artículo 9. Vigencia de las medidas de resguardo.** Las medidas de resguardo que se dispongan se mantendrán vigentes mientras concurren las circunstancias que las justificaron.

Dispuesta la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Fiscal o Investigador/a designado/a podrá solicitar a la autoridad universitaria competente la modificación o eliminación de la o las medidas de resguardo que se hubieren decretado con anterioridad, o bien, solicitar la dictación de otras.

Dispuesto un procedimiento disciplinario en las materias a que se refiere este protocolo, el/la director/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, podrá oficiar a el/la Fiscal o Investigador/a designado/a, mediante un informe técnico que indique los motivos para solicitar a la autoridad competente mantener, modificar o eliminar las medidas de resguardo adoptadas y/o que se mantengan vigentes, o bien, solicitar la implementación de otras.

En caso de no instruirse el procedimiento disciplinario pedido a la autoridad universitaria competente, ésta deberá pronunciarse respecto de la mantención, modificación o eliminación de las medidas de resguardo que se hubieren dispuesto en forma previa y que se encontraren vigentes.

**Artículo 10. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir los espacios de interacción con la parte denunciada cuando ésta sea un/a estudiante.** En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

1) Cambio de sección cuando cursan la misma asignatura, pudiendo ser para la persona denunciada como para la denunciante, en la forma y bajo las condiciones que la Dirección de Escuela y la Facultad respectiva determinen, informando de ello a la Vicerrectoría Académica, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

2) Flexibilizar respecto de la persona denunciante los porcentajes de asistencia establecidos en los reglamentos de pregrado de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

3) Hacer uso de plataformas virtuales para dar continuidad al respectivo plan de estudios. Esto puede ser establecido para la persona denunciada o parte denunciante, de acuerdo con las condiciones que la Dirección de Escuela y la Facultad respectiva, determinen en conjunto con la Vicerrectoría Académica, proceso en el que la Dirección General de Géneros y Equidad podrá intervenir como facilitadora. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

En caso de no ser posible aplicar las medidas antes descritas, se establecerán en conjunto con la persona denunciante, la Dirección de Escuela y la Facultad a la que pertenezca la persona denunciada, formas para dar cumplimiento al derecho a educación de ambas partes, debiendo la Dirección General de Géneros y Equidad actuar como facilitadora de esta instancia de acuerdo, el cual se realizará en un plazo no mayor a 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

En el evento que la medida sea concedida de acuerdo a los párrafos precedentes, esta deberá implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todos/as los/as involucrados/as, de lo cual será responsable las respectivas



Dirección de Escuela y Facultad. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 11. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir espacios de interacción con la parte denunciada cuando ésta sea un/a académico/a, o un/a prestador/a de servicio de docencia a honorarios.** En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

1) Cambio de sección de asignatura dictada por la persona denunciada, en la forma y bajo las condiciones que la Dirección de Departamento y la Facultad respectivas determinen, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

2) Hacer uso de plataformas virtuales para dar continuidad a plan de estudios en que se inserta/n la/s asignatura/s dictadas por la persona denunciada. La Dirección de Departamento en colaboración con la Facultad respectiva, asumirán el rol de supervisar el proceso de evaluación según la reglamentación vigente. A modo de ejemplo, uso de pautas para elaboración de informes y trabajos escritos, uso rúbrica para corrección de evaluaciones e informes escritos, entre otros mecanismos. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

3) Cuando el/la denunciante sea un/a estudiante de la Universidad, la Dirección General de Géneros y Equidad, podrá solicitar a la Dirección de Escuela en coordinación con la Facultad respectiva y la Vicerrectoría Académica, que se tomen los resguardos para que dicho/a estudiante y aquellos/as estudiantes que oficien como testigos en todas las diligencias del proceso de denuncia, no sean evaluados en lo que resta de la asignatura por el denunciado/a, a fin de asegurar la máxima imparcialidad en las evaluaciones y descartar toda arbitrariedad. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

En caso de no ser posible aplicar las medidas antes descritas, se establecerán en conjunto con la persona denunciante, la Dirección de Escuela (y/o Dirección de Departamento) y la Facultad respectivas, formas para dar cumplimiento al derecho a educación de la parte denunciante, actuando como facilitadora de esta instancia la Dirección General de Géneros y Equidad, lo cual se realizará en un plazo no mayor a 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo.

En el evento que alguna medida sea concedida de acuerdo a los párrafos precedentes, esta deberá implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todas las personas involucradas, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 12. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir los espacios de interacción con la parte denunciada cuando se trate de un/a funcionario/a no académico/a perteneciente a la Universidad del Bio-Bío, según permita la organización de funciones de las unidades.**

En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

Cuando la persona denunciada sea un/a funcionario/a no académico/a de la Universidad del Bio-Bío, podrá solicitarse ante la autoridad competente, su reasignación de funciones y/o el cambio del lugar de desempeño de éstas. Será la Dirección General de Géneros y Equidad quien solicitará esta acción a la autoridad universitaria a través de la Dirección de Recursos Humanos en un plazo de 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo, la que podrá aplicarse respetando plenamente el orden jurídico y la normativa vigente.

En el evento que sea concedida alguna medida de acuerdo al párrafo antes señalado, debiendo implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todas las personas involucradas, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 13. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir los espacios de interacción con la parte denunciada cuando esta última sea un/a estudiante ayudante de cualquiera de los programas de pre y post grado y/o sea estudiante que tenga un convenio a honorarios o un convenio Ad Honorem vigente con la Universidad del Bio-Bio, bajo las condiciones señaladas en el Reglamento de alumnos/as Ayudantes de los Programas de Pregrado de la Universidad del Bio-Bio.** En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- 1) Cambio de sección de asignatura en que la persona denunciada hace ayudantía, en la forma que el orden jurídico y la normativa vigente permitan.
- 2) Reasignación de la persona denunciada a otra asignatura, en la forma que el orden jurídico y la normativa vigente permitan.

En caso de no ser posible aplicar los puntos antes descritos, se establecerán en conjunto con la persona denunciante, la Dirección de Departamento y la Vicerrectoría Académica, o en su caso, por la Dirección de Programa de Postgrado respectivo, formas para dar cumplimiento al derecho a educación de las partes involucradas, actuando como facilitadora de esta instancia la Dirección General de Géneros y Equidad, lo cual se realizará en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo.

En el evento que sea concedida alguna medida de acuerdo a los párrafos precedentes, esta deberá implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todas las personas involucradas, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 14. Cumplimiento de medidas cautelares o de otra índole, dispuestas por Tribunales Ordinarios o Ministerio Público.** Cuando con anterioridad a la formulación de una denuncia interna se haya dictado una resolución judicial o medida de protección emitida por el Ministerio Público, que otorgue medidas de resguardo a favor de la parte denunciante y respecto de la parte denunciada, encontrándose estas vigentes, podrá solicitarse a la Dirección General de Géneros y Equidad, que requiera a la autoridad competente alguna de las medidas de resguardo referidas en los párrafos precedentes, de forma directa, sin necesidad de un informe técnico de profesionales de dicha unidad, para efectos de evitar la victimización secundaria. Esto aplicará cuando la parte denunciada sea integrante de la comunidad universitaria, en la forma que el orden jurídico y la normativa vigente permitan.

Lo mismo sucederá en caso que en el transcurso de una investigación originada por denuncia interna, a la parte denunciante se le otorgue una medida cautelar o de protección emitida por la justicia ordinaria o por el Ministerio Público.

En caso de incumplimiento de medidas cautelares otorgadas por autoridades judiciales o el Ministerio Público, la Dirección General de Géneros y Equidad, deberá poner en conocimiento de esta infracción a las autoridades competentes.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**



**MAURICIO CATALDO MONSALVES**  
Rector

**APRUEBA PROTOCOLO PARA DENUNCIAS  
DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO  
Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR  
RAZONES DE SEXO/GÉNERO.**

CONCEPCIÓN, 04 NOV. 2020

DECRETO UNIVERSITARIO EXENTO N° 4560

**VISTOS:** Lo dispuesto en la Ley N° 18.744, que crea la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio de Educación, que fijó el Estatuto de esta Corporación; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (19.653), de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto Universitario exento N° 12.835, de 2015, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío; en el Decreto Supremo N° 260, de 2018, del Ministerio de Educación; en las Resoluciones N° 6 Y 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; en el Decreto Universitario exento N° 01, de 2014, y

**CONSIDERANDO**

1. Que, la Ley N° 21.094, Sobre Universidades Estatales, considera en su artículo 5° como uno de los principios vinculantes que guían el quehacer de estas universidades y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones, la equidad de género, y que su artículo 49 indica que son actos atentatorios a la dignidad de los/las integrantes de la comunidad universitaria, tanto académicos como no académicos y estudiantes, el acoso sexual y la discriminación arbitraria, lo cual obliga a regular las temáticas referidas a la violencia de género en las universidades estatales, con el fin de lograr su erradicación de la actividad universitaria.

2. Que, el acuerdo suscrito por los y la rectora de las universidades que forman parte del Consorcio de Universidades del Estado de Chile, con fecha 27 de marzo de 2019, denominado "Equidad de género para Instituciones de Educación Superior", contempla, entre otras, como medida para abordar este compromiso público el establecer una política de prevención y erradicación de la violencia sexual y la discriminación arbitraria, y de atención a las personas afectadas.

3. Que, el "Acuerdo para una Universidad del Bío-Bío No sexista", firmado el 29 de junio de 2018, por la autoridad universitaria en conjunto con las organizaciones feministas de esta corporación, considera la creación de normativa contra el acoso, las agresiones sexuales y cualquier tipo de violencia de género.



## DECRETO

**APRUÉBASE** el siguiente Protocolo para denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria por razones de sexo/género, en los términos y bajo las siguientes condiciones:

### PROTOCOLO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA POR RAZONES DE SEXO/ GÉNERO.

**Artículo 1. Conceptos.** Para los efectos de este Protocolo serán aplicables las siguientes definiciones y conceptos que serán obligatorios para quienes integran la comunidad universitaria:

a) **Acoso sexual:** Se entenderá conforme a la definición que contempla el artículo 58° del Decreto Universitario exento N° 12.835 de 2015, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío.

b) **Acoso sexual callejero:** Se entenderá conforme a lo señalado por el artículo 494° ter del Código Penal. Esta será referida a actos de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, ocurridos en lugares de libre acceso al público, en dependencias de las sedes de la Universidad del Bío-Bío.

c) **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta basada en el género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, en el contexto del orden jurídico y la normativa universitaria.

d) **Discriminación arbitraria:** Se entenderá conforme a lo señalado en el artículo 2° de la ley 20.609. Para efectos de la aplicación del presente protocolo de denuncia, se considerarán las razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, presentes en la definición indicada anteriormente.

e) **Denunciante:** La persona que inicia un proceso de denuncia interna a causa de la afectación personal derivada de la vivencia de hechos que pudiesen constituir acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o bien toma conocimiento de dichos hechos por cualquier medio.

f) **Denunciado/a:** La persona que es identificada por parte de quien denuncia como eventual responsable de los hechos denunciados.

En virtud de lo prescrito en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, la Universidad del Bío-Bío y sus funcionarios, despliegan su actuar en el contexto del quehacer universitario con irrestricto apego al principio de legalidad y con absoluta sujeción al ordenamiento jurídico y en especial, a la normativa institucional.

En mérito de lo anterior, la aplicación del presente protocolo resguarda adecuadamente los derechos y garantías fundamentales de todos los intervinientes en el contexto de un proceso disciplinario, de manera que exista adecuada armonía entre las pretensiones de los(as) denunciantes respecto del ejercicio efectivo de las garantías que le asisten a los(as) denunciados(as). Lo anterior, no es sino

consecuencia del total apego a los principios de la Igualdad ante la Ley, Igualdad en la Ley, Derecho a Defensa, Debido Proceso y el Principio de Presunción de Inocencia, garantizados en los artículos 19 N° 2 y N° 3 de la Carta Fundamental, disposiciones que son de aplicación universal y transversal, razón por las que se entienden formar parte integrante del presente protocolo. En este sentido, se aplicara el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío y el Estatuto Administrativo, en todo aquello no regulado por el presente protocolo y que corresponda conforme a la temática.

**Artículo 2. Procedimiento para denunciar.** Que el procedimiento para denunciar se inicia cuando una persona pone formalmente en conocimiento de la institución hechos que pudieren constituir actos o situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de sexo/género de acuerdo a los párrafos precedentes. El medio para realizar dicha comunicación formal será por escrito en el acta de denuncia que la Dirección General de Géneros y Equidad colocará a disposición de la comunidad universitaria, y el mecanismo será el contemplado en los artículos que siguen.

### **Artículo 3. Etapas del procedimiento para denunciar**

#### **a) Solicitar orientación sobre el proceso de denuncia a la Dirección General de Géneros y Equidad:**

Toda persona de la comunidad universitaria podrá solicitar orientación para realizar una denuncia interna, enviando un correo electrónico a la de la Dirección General de Géneros y Equidad, o bien, mediante vía telefónica, solicitando entrevista de orientación para efectuar denuncia interna, indicando datos de contacto para coordinar una hora de atención en la sede correspondiente.

En el caso de ser necesaria una derivación externa para recibir otro tipo de atención profesional, será la Dirección General de Géneros y Equidad, la unidad encargada de efectuar una derivación asistida a la institución correspondiente.

#### **b) Completar formulario de denuncia para situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de sexo/género:**

El formulario de denuncia se encontrará disponible en la página web de la Dirección General de Géneros y Equidad, para ser descargada de manera virtual, y a su vez, se encontrará disponible en formato papel en las dependencias de la unidad referida en ambas sedes de la Universidad.

En el caso de que la persona denunciante solicite orientación para iniciar el proceso de denuncia interna, se le proporcionará acompañamiento profesional en las áreas psico-socio-jurídica.

#### **c) Recepción de formulario de denuncia por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad:**

Luego de que la persona denunciante completa la información solicitada en el formulario de denuncia, debe hacer entrega de este a alguna de las/os funcionarias/os que forman parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, recibiendo una copia de su formulario de denuncia junto a un comprobante de recepción de dicho formulario, indicando fecha, nombre y firma del/la profesional que efectúa la recepción.

**Artículo 4. Envío de formulario de denuncia.** La Dirección General de Géneros y Equidad remitirá el formulario de denuncia a la autoridad competente en un plazo máximo de 48 horas, mediante ordinario de distribución interna, debiendo actuar las unidades acordes al orden jurídico y la normativa vigente en la Universidad del Bío-Bío. La autoridad competente para ordenar la instrucción de un procedimiento de

este tipo será el/la Rector/a de la Universidad del Bío-Bío, con excepción de investigaciones sumarias estudiantiles de la sede Concepción, en cuyo caso, la autoridad competente será el/la Vicerrector/a Académico/a, bajo las condiciones que la normativa universitaria establece.

**Artículo 5. Actuación en caso que la persona denunciada fuere un/a colaborador/a perteneciente a un/a prestador/a de servicios externo.** Se adoptarán las medidas que procedan, en concordancia con las disposiciones del referido contrato y el orden jurídico, teniendo especial aplicación lo dispuesto en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Universidad del Bío-Bío.

Dependiendo de la sede en que ocurran los hechos denunciados, la unidad correspondiente deberá facilitar a la Dirección General de Géneros y Equidad el contrato de servicio de la empresa contratista a la que pertenezca la persona denunciada, a fin de analizar las acciones que sean posibles de adoptar por esta Dirección, que resulten procedentes de acuerdo al contrato vigente y el orden jurídico. Lo anterior, se llevará a cabo en la sede Concepción en coordinación con el Departamento de Servicios Generales y Patrimonio y la Dirección de Finanzas y Administración; y en la sede Chillán en coordinación con el Departamento de Bienes y Servicios y con la Dirección de Administración y Presupuesto.

Igualmente, la respectiva empresa contratista deberá informar a la Dirección General de Géneros y Equidad en un plazo máximo de 30 días hábiles, las medidas que esta hubiera aplicado, a fin de dar respuesta a la denuncia interna en que se ve afectada un/a integrante de la comunidad universitaria.

La Dirección General de Géneros y Equidad informará a la persona denunciante sobre las acciones llevadas a cabo por la empresa contratista a la que pertenece la persona denunciada.

En los procesos de contratación de servicios de la Universidad del Bío-Bío, las unidades a cargo de estos procesos deberán procurar que, entre las condiciones y elementos para adjudicar la contratación respectiva, se prefiera a proveedores que cuenten con protocolos de acción en caso de denuncias por eventuales hechos que constituyan acoso laboral, acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria. Sin perjuicio, en todos y cada uno de los procesos de contratación, deberá procurarse que entre los documentos y condiciones que los oferentes suscriban y acepten para participar en ellos, se indique expresamente que los participantes, quedarán sujetos a la aplicación del presente protocolo. Todo lo anterior, con pleno respeto al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 6. Medidas de resguardo.** Se entenderán como acciones institucionales derivadas exclusivamente del proceso de denuncia interna por hechos que pudiesen constituir acoso sexual, violencia de género o discriminación por sexo/género, con la finalidad de dar protección y disminuir la afectación psicosocial de la persona denunciante para evitar victimización secundaria por parte de la institución.

**Artículo 7. Aplicación de medidas de resguardo.** Para su aplicación se considerará lo siguiente:

Otorgar mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona denunciante o mediante adecuaciones en las actividades universitarias respecto de la persona denunciada, respetando el marco legal y reglamentario que regulan sus respectivos vínculos estudiantiles o contractuales con la Institución.

La institución priorizará aquellas medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo o afectación, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Se priorizarán aquellas medidas de resguardo que la persona denunciante requiera y considere atingentes a su situación, conforme a las normas del presente protocolo,



en la medida que dichas medidas sean procedentes de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

#### **Artículo 8. Oportunidad para solicitar medidas de resguardo.**

1) Podrán ser solicitadas al momento de entregar el formulario de denuncia, en el cual la persona denunciante deberá indicarlo explícitamente al/la funcionario/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, quien procederá a la revisión de la medida solicitada con la parte solicitante. El resultado de esta revisión se contendrá en un informe técnico que se adjuntará al formulario de denuncia presentado, explicando la pertinencia o no de la(s) medida(s) de resguardo solicitadas. La autoridad universitaria a la cual se dirija la denuncia deberá pronunciarse respecto de las medidas de resguardo pedidas dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de los antecedentes.

2) También podrá efectuarse esta solicitud con posterioridad a la entrega del formulario de denuncia. Si esta solicitud se efectúa antes de que se disponga la instrucción del procedimiento disciplinario que corresponda, las medidas de resguardo deberán ser pedidas a el/la director/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, quien, de ser pertinente y mediante un informe técnico, realizará las gestiones para solicitar su aplicación a la autoridad universitaria competente. Si se realiza la solicitud con posterioridad a ser instruido el procedimiento disciplinario, las medidas de resguardo deberán ser pedidas a el/la Fiscal que sustancie la correspondiente investigación, sin perjuicio de que la persona denunciante podrá recibir apoyo por parte de la Dirección General de Géneros y Equidad, quienes mediante un informe técnico remitido a el/la Fiscal o Investigador/a que efectúe la investigación, podrán sugerir la(s) medida(s) de resguardo y solicitar su aplicación a la autoridad competente.

**Artículo 9. Vigencia de las medidas de resguardo.** Las medidas de resguardo que se dispongan se mantendrán vigentes mientras concurren las circunstancias que las justificaron.

Dispuesta la instrucción de un procedimiento disciplinario, el/la Fiscal o Investigador/a designado/a podrá solicitar a la autoridad universitaria competente la modificación o eliminación de la o las medidas de resguardo que se hubieren decretado con anterioridad, o bien, solicitar la dictación de otras.

Dispuesto un procedimiento disciplinario en las materias a que se refiere este protocolo, el/la director/a de la Dirección General de Géneros y Equidad, podrá oficiar a el/la Fiscal o Investigador/a designado/a, mediante un informe técnico que indique los motivos para solicitar a la autoridad competente mantener, modificar o eliminar las medidas de resguardo adoptadas y/o que se mantengan vigentes, o bien, solicitar la implementación de otras.

En caso de no instruirse el procedimiento disciplinario pedido a la autoridad universitaria competente, ésta deberá pronunciarse respecto de la mantención, modificación o eliminación de las medidas de resguardo que se hubieren dispuesto en forma previa y que se encontraren vigentes.

**Artículo 10. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir los espacios de interacción con la parte denunciada cuando ésta sea un/a estudiante.** En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

1) Cambio de sección cuando cursan la misma asignatura, pudiendo ser para la persona denunciada como para la denunciante, en la forma y bajo las condiciones que la Dirección de Escuela y la Facultad respectiva determinen, informando de ello a la Vicerrectoría Académica, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.



2) Flexibilizar respecto de la persona denunciante los porcentajes de asistencia establecidos en los reglamentos de pregrado de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

3) Hacer uso de plataformas virtuales para dar continuidad al respectivo plan de estudios. Esto puede ser establecido para la persona denunciada o parte denunciante, de acuerdo con las condiciones que la Dirección de Escuela y la Facultad respectiva, determinen en conjunto con la Vicerrectoría Académica, proceso en el que la Dirección General de Géneros y Equidad podrá intervenir como facilitadora. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

En caso de no ser posible aplicar las medidas antes descritas, se establecerán en conjunto con la persona denunciante, la Dirección de Escuela y la Facultad a la que pertenezca la persona denunciada, formas para dar cumplimiento al derecho a educación de ambas partes, debiendo la Dirección General de Géneros y Equidad actuar como facilitadora de esta instancia de acuerdo, el cual se realizará en un plazo no mayor a 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

En el evento que la medida sea concedida de acuerdo a los párrafos precedentes, esta deberá implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todos/as los/as involucrados/as, de lo cual será responsable las respectivas Dirección de Escuela y Facultad. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 11. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir espacios de interacción con la parte denunciada cuando ésta sea un/a académico/a, o un/a prestador/a de servicio de docencia a honorarios.** En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

1) Cambio de sección de asignatura dictada por la persona denunciada, en la forma y bajo las condiciones que la Dirección de Departamento y la Facultad respectivas determinen, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

2) Hacer uso de plataformas virtuales para dar continuidad a plan de estudios en que se inserta/n la/s asignatura/s dictadas por la persona denunciada. La Dirección de Departamento en colaboración con la Facultad respectiva, asumirán el rol de supervisar el proceso de evaluación según la reglamentación vigente. A modo de ejemplo, uso de pautas para elaboración de informes y trabajos escritos, uso rúbrica para corrección de evaluaciones e informes escritos, entre otros mecanismos. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

3) Cuando el/la denunciante sea un/a estudiante de la Universidad, la Dirección General de Géneros y Equidad, podrá solicitar a la Dirección de Escuela en coordinación con la Facultad respectiva y la Vicerrectoría Académica, que se tomen los resguardos para que dicho/a estudiante y aquellos/as estudiantes que ofician como testigos en todas las diligencias del proceso de denuncia, no sean evaluados en lo que resta de la asignatura por el denunciado/a, a fin de asegurar la máxima imparcialidad en las evaluaciones y descartar toda arbitrariedad. Lo anterior, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

En caso de no ser posible aplicar las medidas antes descritas, se establecerán en conjunto con la persona denunciante, la Dirección de Escuela (y/o Dirección de

Departamento) y la Facultad respectivas, formas para dar cumplimiento al derecho a educación de la parte denunciante, actuando como facilitadora de esta instancia la Dirección General de Géneros y Equidad, lo cual se realizará en un plazo no mayor a 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo.

En el evento que alguna medida sea concedida de acuerdo a los párrafos precedentes, esta deberá implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todas las personas involucradas, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 12. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir los espacios de interacción con la parte denunciada cuando se trate de un/a funcionario/a no académico/a perteneciente a la Universidad del Bio-Bío, según permita la organización de funciones de las unidades.**

En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

Cuando la persona denunciada sea un/a funcionario/a no académico/a de la Universidad del Bio-Bío, podrá solicitarse ante la autoridad competente, su reasignación de funciones y/o el cambio del lugar de desempeño de éstas. Será la Dirección General de Géneros y Equidad quien solicitará esta acción a la autoridad universitaria a través de la Dirección de Recursos Humanos en un plazo de 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo, la que podrá aplicarse respetando plenamente el orden jurídico y la normativa vigente.

En el evento que sea concedida alguna medida de acuerdo al párrafo antes señalado, debiendo implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todas las personas involucradas, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.

**Artículo 13. Medidas que permitan a la persona denunciante disminuir los espacios de interacción con la parte denunciada cuando esta última sea un/a estudiante ayudante de cualquiera de los programas de pre y post grado y/o sea estudiante que tenga un convenio a honorarios o un convenio Ad Honorem vigente con la Universidad del Bio-Bío, bajo las condiciones señaladas en el Reglamento de alumnos/as Ayudantes de los Programas de Pregrado de la Universidad del Bio-Bío.** En este caso, la autoridad universitaria que corresponda podrá, fundadamente, adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

1) Cambio de sección de asignatura en que la persona denunciada hace ayudantía, en la forma que el orden jurídico y la normativa vigente permitan.

2) Reasignación de la persona denunciada a otra asignatura, en la forma que el orden jurídico y la normativa vigente permitan.

En caso de no ser posible aplicar los puntos antes descritos, se establecerán en conjunto con la persona denunciante, la Dirección de Departamento y la Vicerrectoría Académica, o en su caso, por la Dirección de Programa de Postgrado respectivo, formas para dar cumplimiento al derecho a educación de las partes involucradas, actuando como facilitadora de esta instancia la Dirección General de Géneros y Equidad, lo cual se realizará en un plazo no mayor de 10 días hábiles desde que se solicite la medida de resguardo.

En el evento que sea concedida alguna medida de acuerdo a los párrafos precedentes, esta deberá implementarse resguardando la privacidad, honra y dignidad de todas las personas involucradas, de acuerdo al orden jurídico y la normativa vigente.



**Artículo 14. Cumplimiento de medidas cautelares o de otra índole, dispuestas por Tribunales Ordinarios o Ministerio Público.** Cuando con anterioridad a la formulación de una denuncia interna se haya dictado una resolución judicial o medida de protección emitida por el Ministerio Público, que otorgue medidas de resguardo a favor de la parte denunciante y respecto de la parte denunciada, encontrándose estas vigentes, podrá solicitarse a la Dirección General de Géneros y Equidad, que requiera a la autoridad competente alguna de las medidas de resguardo referidas en los párrafos precedentes, de forma directa, sin necesidad de un informe técnico de profesionales de dicha unidad, para efectos de evitar la victimización secundaria. Esto aplicará cuando la parte denunciada sea integrante de la comunidad universitaria, en la forma que el orden jurídico y la normativa vigente permitan.

Lo mismo sucederá en caso que en el transcurso de una investigación originada por denuncia interna, a la parte denunciante se le otorgue una medida cautelar o de protección emitida por la justicia ordinaria o por el Ministerio Público.

En caso de incumplimiento de medidas cautelares otorgadas por autoridades judiciales o el Ministerio Público, la Dirección General de Géneros y Equidad, deberá poner en conocimiento de esta infracción a las autoridades competentes.

#### ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

**MAURICIO CATALDO MONSALVES – Rector**

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.  
Saluda a usted.



**CLAUDIA SAAVEDRA PALACIOS**  
SECRETARIA GENERAL



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

# PROPUESTAS Y DEMANDAS PARA UNA UBB NO SEXISTA

15 junio de 2018

MUJERES  
AUTOCONVOCADAS  
UNIVERSIDAD DEL BÍO  
BÍO



Contenido

INSTITUCIONALIDAD .....	2
DOCENCIA E INVESTIGACIONES .....	2
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	3
MALLAS CURRICULARES .....	3
POLÍTICA PARA MADRES Y PADRES.....	4
INFRAESTRUCTURA Y ESPACIO PUBLICO.....	5
EXTENSIÓN .....	5
VINCULACIÓN CON EL MEDIO .....	5
BIBLIOTECA.....	6



## INSTITUCIONALIDAD

1. Creación de la Dirección General de Género que supervigile, propicie y tenga como fin asegurar la equidad de género en nuestra universidad.
2. Integrar en la misión y visión de la universidad el principio de equidad de género.

## DOCENCIA E INVESTIGACIONES

1. Paridad en comisión de contratación de personal.
2. Equidad de género en las próximas contrataciones de todas las áreas de la Universidad. (Cargos de dirección de departamento, Cargos de dirección por facultades y demás cargos directivos.)
3. Paridad en comisiones de examen de grado. (mediano plazo)
4. Aumentar 20% dotación de personal femenino, cambiando el régimen actual de honorarios a planta.
5. Jornadas de capacitación obligatorias para docentes en género. (corto plazo)
6. Privilegiar contratación de docentes que tenga perfil académico con formación en género o inserción en espacios de activismo en esa línea.
7. Fomento al desarrollo a la investigación en género y desarrollo disciplinar con perspectiva de género.
  - a. 20% En proyecto de Tesis
  - b. 20% En Investigación Docente
8. Transparencia y real consideración en encuesta docente
  - a. Incluir perspectiva de género en encuesta de evaluación docente.
  - b. Conformación de un comité de ética triestamental 1 vez al semestre encargado de evaluar resultado.
  - c. Generar protocolo acción que considere practicas graves, menos graves y leves. Que contemple para las practicas leves amonestaciones; para las menos graves capacitación con enfoque de género y por último para las practicas graves y reiterativas (evaluaciones desfavorables por 2 semestres consecutivos) la desvinculación.
  - d. Transparentar evaluaciones en intranet
9. Robustecer la dirección de posgrado ampliando la oferta académica de Doctorados, Magísteres y diplomados con enfoque de género y derechos humanos.

## PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Inhabilitación de profesores involucrados en casos de violencia de género o con antecedentes. (corto plazo)
2. Agilización de los procedimientos de sumario interno ante actuales denuncias de abuso y agresión sexual. (corto plazo)
3. Creación triestamental de normativa contra acoso, agresiones sexuales y cualquier tipo de violencia de género. (corto plazo) que sea vinculante de manera transversal a los tres estamentos.
4. Aumentar las acciones de prevención y promoción. (corto plazo)
5. Encuestas dirigidas a estudiantes, sobre prácticas de autocuidado, prevención de enfermedades de transmisión sexual y de métodos anticonceptivos.
6. Campañas y charlas sobre educación sexual, desarrolladas por la DDE. Deben ser desarrollados en el marco de una educación no sexista y con perspectiva de género y diversidad afectivo-sexual.
7. Realización de exámenes periódicos de ETS e ITS por cuenta de la facultad e información sobre conductos a seguir
8. Punto permanente de obtención de preservativos gratis.
9. Disposición de pastilla del día después en el departamento de salud
10. Que se instaure con la periodicidad de una vez en el semestre congreso triestamental de mujeres de la universidad del Bío Bío, con autorización de decanato para asegurar participación de todos los estamentos. Que se proteja y se fomente como espacio de participación fundamental, esto quiere decir, proteger de manera horaria, económica y de difusión. (corto plazo)
11. Conformación de departamento de apoyo psicosocial para estudiantes Y funcionarias en situaciones de violencia de género. (mediano plazo)
12. Aumento de personal en departamento de salud: psicóloga, Ginecóloga, Trabajadora social. (mediano plazo) Incorporar profesional que tenga en su currículum capacitaciones o participación en actividades con perspectiva de género.

## MALLAS CURRICULARES

1. Incluir la perspectiva de las mujeres en las mallas curriculares, realizando revisión de sus aportes en las diversas disciplinas. Visibilizar tales aportes en la bibliografía, reforzar a que los/las estudiantes revisen bibliografía femenina en las diversas disciplinas. (largo plazo)
2. Integración de asignatura de género obligatoria para estudiantes de pregrado. (mediano plazo)
3. De carácter presencial para permitir reflexión colectiva y debate.
4. Que se evalúe de manera práctica (ensayos, debates, participación, etc.)
5. Interdisciplinario A largo plazo obtener su obligatoriedad.



6. Impartido por personal calificado en materia de género y diversidad sexual. No puede estar envuelto en casos de violencia machista. La biografía debe ser pública y debe acreditar sus conocimientos.
7. Caracterizar en el perfil de egreso a una/un profesional integral que contenga valóricamente la equidad de género. (mediano plazo)

## POLÍTICA PARA MADRES Y PADRES

1. Pre y post natal: Que cubra tanto a padres como madres, con base y la crianza respetuosa y responsable.
  - a. Que el pre y post natal sea igual en periodo de tiempo para padre y madres, en función del acompañamiento hacia madre e hijas/os, evaluando cada caso y que se respalde con la documentación necesaria. Hablamos de paternidad activa, y el desarrollo humano positivo de nuestros/as niños y niñas.
2. Prioridad en inscripción de asignaturas: Que intranet designe un espacio o ítem aparte para estudiantes padres y madres, de modo que se asegure cupos a modo a priori para estos.
3. Se propone disminuir y/o flexibilizar el número mínimo de créditos a inscribir tanto semestral como anualmente, sujeto a la compatibilidad con los beneficios de arancel otorgados. En función de disminuir la tasa de deserción, congelamientos académicos y la alta tasa de solicitudes reiterativas cursadas por estudiantes madres y padres, que ponen en jaque su situación académica, y genera una incompatibilidad entre crianza y estudiar.
4. Facilidades académicas en evaluaciones Que exista la reprogramación de evaluaciones, y que el recuperativo no sea la solución única.
5. Ampliar la cobertura del servicio de salud para estudiantes a hijos/as ante eventualidades, como hija/o se enferme y no se lleve el mismo día a un servicio de emergencia, y ante el colapso del sistema de salud público, se propone que se habilite un espacio de atención primaria a hijos e hijas de estudiantes padres y madres de la UBB. (médico general, pediatría y nutricionista).
  - a. Que desde este mismo servicio se genere la justificación.
  - b. Que este servicio al mediano plazo sea un servicio fijo, equipado con todas las herramientas necesarias.
6. Flexibilidad Horaria:
  - a. En las clases que no se solicita asistencia que se permanezca así.
  - b. En las clases que, si se exige, disminuir al 50%.
  - c. En laboratorios que existe flexibilidad, apelando a la ética profesional de los docentes.
7. Becas:
  - a. Aumento del presupuesto de becas y beneficios para estudiantes.
  - b. Reformular la base de postulaciones y requisitos para beca madre/padres.
  - c. revisar criterios de otorgación.



- d. complementar becas (BAES con beca alimentación interna, a modo explicativo).
- 8. Aumentar la cantidad de mudadores en baños hombres y mujeres
- 9. Que la zona de lactancia sea más abierta, espaciosa y más equipada.
- 10. Habilitar un espacio de recreación y área verde con juegos para niños y niñas.
- 11. Habilitar mediante intranet una encuesta de carácter obligatorio, para estudiantes padres y madres como requisito de inscripción de ramos, para poder generar una base de datos y un catastro real de los estudiantes padres y madres de la UBB, y que a esta información pueda acceder de forma fidedigna y acabada MAPAU UBB.
- 12. Que se empiece a abrir el espacio, y se busquen por parte de nuestras autoridades, metodologías para poder empezar a trabajar en un protocolo para madres y padres de la Universidad del Bio Bio.

## INFRAESTRUCTURA Y ESPACIO PUBLICO

- 1. Construcción de infraestructura para albergar la dirección general de género:
  - a. Departamento de investigación en género u observatorio de género
  - b. Departamento de políticas institucionales de género
  - c. Departamento para el seguimiento y resultados de procesos disciplinarios
  - d. Departamento de acompañamiento psicosocial, y gestión de asistencia y acompañamiento a víctimas de violencia, acoso y abuso
- 2. Mejoramiento de luminaria en zonas de mayor peligro. (mediano plazo)
- 3. Aumento de luminaria en sectores que representan un mayor riesgo para los/las estudiantes. (mediano plazo)
- 4. Nombrar a una de las Avenidas principales de nuestra universidad con el nombre de alguna mujer relevante de la historia.
- 5. Relevar la figura femenina en el espacio público a través de esculturas de autoras.

## EXTENSIÓN

- 1. Apertura y promoción de equipos deportivos para mujeres
- 2. Contratación de personal femenino para el desarrollo deportivo femenino
- 3. Paridad de género en los programas de tutores, y capacitación con perspectiva de género. (mediano plazo)

## VINCULACIÓN CON EL MEDIO

- 1. Equidad en la presentación de carreras a los colegios y liceos
- 2. Capacitaciones para alumnos encargados de promoción en el área de género

Robustecer la dirección de posgrado ampliando la oferta académica de Doctorados, Magísteres y diplomados con enfoque de género y derechos humanos.

## BIBLIOTECA

1. Aumento de libros con especial énfasis en autorías de mujeres.
2. Aumento de libros relacionados con feminismo, equidad de género e intervención en violencia de género.