

**UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES**

Secretaría General

**DECRETO DE RECTORÍA N° 14/2024**

**Aprueba Modificación de la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Miguel de Cervantes**

**VISTOS:**

1. Las atribuciones que me confieren los artículos 25° de los Estatutos de la Corporación Universidad Miguel de Cervantes y 2° del Reglamento Orgánico; y,
2. El acuerdo del Consejo Académico de la UMC


**DECRETO:**

Apruébese Modificación de la **Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Miguel de Cervantes**, cuyo texto se anexa al presente Decreto de Rectoría.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 26 de Julio de 2024

  
**MARIGEN HORNKOHL VENEGAS**  
Rectora

  
**VERÓNICA PEÑALOZA CONCHA**  
Secretaria General

FOF/MPC/tpu  
Distribución  
Intranet



**POLÍTICA  
INTEGRAL CONTRA EL ACOSO  
SEXUAL, LA VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

---

**UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES**



UMC  
UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES

**2024**

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO DE LA POLÍTICA.....	4
DEFINICIONES APLICABLES A LA POLÍTICA.....	4
PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA.....	5
MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.....	7
MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	11
UNIDAD DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO E INCLUSIÓN.....	14
ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	15

## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

La Universidad Miguel de Cervantes, propugna el respeto y defensa de las personas en toda circunstancia, teniendo como referencia global la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asimismo, reconoce y valora la diversidad, el pluralismo y rechaza toda discriminación.

La Universidad Miguel de Cervantes para el desarrollo de su misión institucional promueve espacios educativos y laborales en los que se respeten los derechos de todos(as) los(as) integrantes de su comunidad, de esta manera, resguarda la integridad de las personas. Por tanto, todo acto que contravenga lo antes señalado, es contrario a los valores y principios de convivencia universitaria que defiende esta institución.

La violencia sexual y la discriminación de género pueden producir daño en la salud física y/o mental afectando la calidad de vida de las personas que conforman la comunidad universitaria, impactando negativamente en su desarrollo armónico y en la consolidación de sus proyectos de vida. En consecuencia, se requiere de una política y un plan de acción pertinente a la realidad universitaria que dé respuesta a estos hechos y limite su continuidad.

Con base en lo anterior, la Universidad Miguel de Cervantes dispone de esta Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género, la que ajustará cuando se requiera las disposiciones, protocolos y el marco normativo para proteger a los miembros de su comunidad de acuerdo con la legislación vigente en nuestro país. La presente Política Integral es, por tanto, un instrumento institucional que busca promover ambientes seguros y libres de conductas abusivas, violentas y/o discriminatorias.

El contenido de esta política es aplicable a todos y todas quienes conforman la comunidad universitaria, esto es, estudiantes, académicas, académicos, funcionarias y funcionarios de la Universidad Miguel de Cervantes.

---

<sup>1</sup> En atención al Artículo 6° literal e) de la Ley N° 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

## OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta política es establecer dos modelos de acción que permitan abordar los temas de violencia sexual y discriminación de género en la Universidad Miguel de Cervantes:

- Un modelo de prevención del acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, y;
- Un modelo de investigación y sanción, protección y reparación a las víctimas.

## DEFINICIONES APLICABLES A LA POLÍTICA

Las definiciones que se aplican tienen su origen 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; la Ley 21.120 que Reconoce y da Protección a la Identidad de Género; la Ley N°20.609 que Establece Medidas contra la Discriminación; el Código de Ética y Convivencia de la UMC y su Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso y Violencia en Contextos Universitarios.

Por consiguiente, se entenderá por:

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

**Violencia de Género:** Es aquella acción o conducta violenta, ejercida contra una persona, en que la causa sea su género o sexo, que atente su derecho a la vida, o que dañe su salud física, sexual o psicológica.

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

## PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

Con el fin de sustentar la presente política integral y de guiar las acciones que se derivarán de ella, se presentan a continuación una serie de principios y lineamientos que la comunidad universitaria deberá observar con especial atención:

- i. Respeto y Defensa de los Derechos Humanos: La Universidad Miguel de Cervantes promueve el respeto, la protección y la defensa de la dignidad de las personas en toda circunstancia a la luz de su misión, visión y valores institucionales consagrados en el Código de Ética y Buena Convivencia.
- ii. Acceso a la Información: La comunidad universitaria tendrá información oportuna, transparente y fidedigna sobre las políticas, planes, reglamentos, protocolos o procedimientos que la institución ejecute en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- iii. Confidencialidad: Las personas vinculadas al procedimiento de investigación y sanción de la Universidad deberán mantener absoluta reserva durante el desarrollo del mismo<sup>2</sup>. Está prohibido filtrar información o hacer comentarios respecto a las denuncias, investigaciones, o eventuales sanciones, salvo mandato legal o requerimiento judicial de otros órganos competentes. El incumplimiento de lo antes señalado podrá ser sancionado por la Universidad.
- iv. Celeridad: Cada una de las acciones o procedimientos que se implementen en el marco de la presente política integral, en sus modelos de prevención e investigación deberán ajustarse al debido proceso y al más breve plazo, evitando las dilataciones injustificadas y el exceso de burocratización<sup>3</sup>.
- v. Imparcialidad: La comunidad universitaria, al igual que las personas intervinientes en los modelos que componen la presente política, mantendrán una visión imparcial, objetiva y libre de sesgo en el ejercicio de las responsabilidades que le correspondan al respecto.
- vi. Responsabilidad: Las autoridades de la Universidad serán responsables de velar por la implementación de las normativas, procedimientos y/o protocolos que contempla

---

<sup>2</sup> En atención al Artículo 6° literal e) de la Ley N° 21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

<sup>3</sup> En atención al Artículo 6° literal f) de la Ley N° 21.369

esta política integral. A su vez, quienes integran la comunidad universitaria deberán conocer y llevar a la práctica los principios antes señalados.

Lineamientos de acción:

- i. Protección y Apoyo a las Víctimas: La Universidad deberá entregar protección y apoyo a las personas víctimas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, garantizando respeto irrestricto a los derechos humanos, evitando la exposición reiterada y la revictimización durante el proceso investigativo. La Universidad implementará mecanismos de apoyo profesional, social y jurídico para las víctimas<sup>4</sup>.
- ii. Reparación a la Víctima: La Universidad propenderá que el causante o responsable de las acciones o conductas que afectan a una víctima repare el daño causado, y la Universidad adoptará medidas que contribuyan a restaurar un ambiente seguro y libre para la comunidad educativa<sup>5</sup>.
- iii. Presunción de Inocencia: Toda persona es inocente hasta que se demuestre su culpabilidad. Ninguna persona podrá ser tratada como culpable en tanto las imputaciones que se dirijan en su contra no sean comprobadas mediante un proceso debidamente normado, regulado en el Reglamento de Pregrado, el Procedimiento de Investigación y Sanción, el Instructivo sobre Investigación sumaria y el Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso y Violencia en Contextos Universitarios, todos de la Universidad.
- iv. Conocimiento de la Investigación: Las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines. El pleno acceso a todas las piezas de la investigación podrán ser solicitadas por las personas denunciantes y denunciadas una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Se ha considerado el Artículo 4° y el Artículo 6°, letra d) y f) de la Ley N° 21.369

<sup>5</sup> En atención a lo establecido en el Artículo 3° inciso 4 de la citada Ley.

<sup>6</sup> Se ha considerado lo establecido en el articulado 6° literal h) de la Ley N° 21.369



Otras consideraciones aplicables a la política:

- v. Sanciones y Responsabilidades: Las eventuales responsabilidades y sanciones se aplicarán conforme a las normas establecidas en el Reglamento de Estudios de Pregrado (Título IX, Art., 48, 49 y 51) , el Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso y Violencia en Contextos Universitarios, el Instructivo para el Proceso de Investigación por Faltas Disciplinarias de la Secretaría General, el Procedimiento de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, todos documentos de la Universidad.
- vi. Procesos Participativos: La Universidad velará porque sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, sean consultados en procedimientos de carácter participativo, paritarios, con representación equilibrada de los distintos estamentos que respete los principios de equidad de género consagrados en la legislación vigente.
- vii. Estrategia de Comunicación: La Universidad contará con una Estrategia de Comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, sean conocidos por la comunidad universitaria<sup>7</sup>.

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

Una de las expresiones más concretas para prevenir las conductas que constituyen acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, es la adopción de medidas de tolerancia cero, tendientes a la erradicación de aquellos comportamientos abusivos.

La Universidad adoptará medidas destinadas a prevenir, informar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de violencia sexual y discriminación de género. Para ello, contará con un modelo de prevención que incorporará lo siguiente:

- a) Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Universidad, basado en

---

<sup>7</sup> Artículo 3° inciso segundo Ley N° 21.369

información actualizada contemplando una periodicidad adecuada<sup>8</sup>.

- b) Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros<sup>9</sup>.
- c) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la Universidad<sup>10</sup>.
- d) Un proceso de inducción para estudiantes, personal académico y administrativo que incluya las políticas, planes, reglamentos y/o protocolos institucionales sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género<sup>11</sup>.

### Medidas Preventivas

Son aquellas acciones o restricciones dirigidas a prevenir los riesgos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género. Así, la Universidad teniendo en consideración su Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso y Violencia en Contextos Universitarios, ha determinado lo siguiente:

- i. Las actividades académicas o de naturaleza laboral deberán realizarse exclusivamente en las dependencias de la universidad, o de las instituciones con las que exista convenio. Queda prohibido entre académicos/as, funcionarios/as y estudiantes realizar las actividades descritas en recintos privados.
- ii. El cuerpo docente hará uso de canales institucionales, tales como, correo electrónico, sistema de solicitudes y consultas o intranet, para comunicarse con los/as estudiantes u otros miembros de la comunidad universitaria, evitando bajo toda circunstancia el intercambio de información de contacto personal.
- iii. Se evitará la realización de encuentros de naturaleza social entre estudiantes, docentes, funcionarios/as en recintos externos a la universidad, aun cuando dichas actividades se enmarquen en contextos de conmemoraciones o festividades.

---

8 Artículo 5° letra a) Ley N° 21.369

9 Artículo 5° letra c) Ley N° 21.369

10 Artículo 5° letra e) Ley N° 21.369

11 Artículo 5° letra f) Ley N° 21.369

Otras medidas de implementación gradual:

- iv. La Universidad adecuará la política de recursos humanos para que incluya una línea de formación y sensibilización en temáticas de respeto de los derechos humanos, equidad e igualdad de género para todos/as quienes componen la comunidad universitaria.
- v. Contar en la biblioteca institucional con publicaciones sobre derechos humanos, temas de violencia sexual y discriminación de género.
- vi. Desarrollo de actividades, seminarios o talleres dirigidos a la comunidad universitaria, mediante los cuales se generen espacios de encuentro, escucha y participación en torno a la violencia sexual y la discriminación de género.

### **Capacitación y Especialización**

La Universidad desarrollará programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, estudiantes con relación a:

- a) Derechos Humanos.
- b) Violencia y Discriminación de género.
- c) Herramientas de detección precoz y respuesta oportuna frente a violencia sexual y discriminación de género.

Los programas permanentes de capacitación para autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, serán alojadas en la plataforma Moodle de la Universidad y se desarrollarán con los siguientes contenidos:

- Violencia y discriminación de género: este módulo entregará los conceptos básicos de la teoría de género, normativa internacional al respecto, como también, los elementos centrales de la Política Integral contra el acoso, violencia sexual y discriminación de género. Asimismo, el detalle del Procedimiento de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, normativa institucional.
- Derechos Humanos: este módulo entregará información sobre la Declaración Universal de Derechos Humanos, como también, elementos históricos y normativa internacional.

- **Inclusión:** este módulo entregará conceptos básicos de inclusión, como elemento fundamental del respecto a todas y todos.

Estos cursos serán asincrónicos, donde cada persona podrá avanzar en cada módulo, como también, se generará una prueba para medir la apropiación de los contenidos. Los docentes y colaboradores deberán realizar el curso en un plazo de 6 meses luego de ser informado de su creación. Asimismo, los funcionarios y funcionarias nuevas deberán cursarlo cuando se integren a la comunidad universitaria, con un plazo similar al señalado.

En relación a la transversalización de los contenidos de los planes curriculares de pregrado, se incluye una Unidad al interior de la asignatura Introducción a la Vida Académica (asignatura obligatoria para todos los estudiantes de la Universidad Miguel de Cervantes)<sup>12</sup>. Esta asignatura se imparte el primer semestre de cada carrera, por lo que en un plazo de 5 años, todos los estudiantes la cursarán. Asimismo, se ha establecido una evaluación (nota de cátedra) de la Unidad en dicha asignatura. En el caso de estudiantes de Magister se cuenta con un módulo de las mismas características en la asignatura Liderazgo Educativo.

### **Instancias de inducción y entrega de normativa institucional**

Todos los semestres se realizarán inducciones a estudiantes y docentes nuevos sobre la Política Integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género, como también, del Procedimiento de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, normativa institucional. En el caso de los estudiantes se realizará por la Vicerrectoría de Comunicaciones o por profesional de la UNDEHPA, serán de carácter presencial o virtual, de acuerdo a la modalidad de cada carrera. Se levantará asistencia de cada inducción. En el caso de los docentes, se realizará en la Jornada de Inducción organizada por la Vicerrectoría Académica. Por último, la Unidad de Recursos Humanos de la UMC realizará la inducción a los colaboradores que se integren a la institución.

En relación a la entrega de la normativa institucional, que se encuentra publicada en la web institucional, al inicio de cada semestre la Vicerrectoría de Comunicaciones y Vinculación con el Medio, la enviará a los estudiantes (nuevos) a través del correo institucional, que es definido

---

<sup>12</sup> Resolución de Vicerrectoría Académica N° 15/2023.

en los Contratos de Prestación de Servicios Educativos, como el medio oficial de comunicación. En el caso de los docentes y colaboradores se les enviará en conjunto al convenio, cuando corresponda.

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

El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas será implementado al interior de la comunidad universitaria, desarrollándose para ello, procedimientos y acciones en los ámbitos descritos a continuación.

**La Unidad de la UMC a cargo de estas funciones será la Secretaría General de esta Casa de Estudios.**

### **Investigación y sanción**

Ante hechos que se señalen en una denuncia hecha o ratificada por la víctima, que den cuenta de comportamientos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género que sean realizados o que tengan como destinatarias/os a personas miembros de la comunidad universitaria, la Universidad actuará conforme a lo indicado en su Procedimiento de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, instrumento que establece;

- a) Que el órgano a cargo de la investigación es la Secretaría General de la Universidad, proponiendo sanción el investigador correspondiente, decidiendo la sanción la Secretaría General y en caso de apelación la Junta Directiva de la Universidad.<sup>13</sup>
- b) Las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas<sup>14</sup>.
- c) El Tratamiento reservado de las denuncias<sup>15</sup>.

---

13 Artículo 6° letra b) Ley N° 21.369

14 Artículo 6° letra c) Ley N° 21.369

15 Artículo 6° letra e) Ley N° 21.369

- d) Las medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación bajo los principios de celeridad y protección a la víctima<sup>16</sup>.
- e) La garantía de conocimiento del modelo de investigación y sanción, procedimientos de denuncia, etapas, plazos por parte de la comunidad académica<sup>17</sup>.
- f) Las garantías de acceso a la investigación para denunciantes y denunciados, así como el derecho a realizar alegaciones, descargos y aportar pruebas<sup>18</sup>.

La potestad de investigar y sancionar de conformidad con la Ley 21.369, se extenderá a los hechos o situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades organizadas o desarrolladas por la universidad, o por personas vinculadas a ella, entendiéndose por tales a estudiantes de pre o postgrado, a personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función de la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad<sup>19</sup>.

### **Protección y Reparación**

Son aquellas acciones o medidas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género, objeto de una investigación.

Durante el proceso de investigación, se considerarán medidas dirigidas a proteger a las víctimas:

#### **a. Medidas de Protección**

En caso de que la Investigación o la gravedad de los hechos denunciados lo ameriten, la Secretaría General, previa consulta al denunciante o afectado, podrá adoptar alguna de las medidas de protección contempladas en el Artículo 61° del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la UMC y en el Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso Sexual, y cualquier otra medida de índole administrativa que se estime pertinente, como las siguientes, sin que esta enumeración sea taxativa:

---

16 Artículo 6° letra f) Ley N° 21.369

17 Artículo 6° letra g) Ley N° 21.369

18 Artículo 6° letra h) Ley N° 21.369

19 En conformidad a lo expresado en Artículo 2° inciso cuarto de la Ley 21.369

1. La separación de espacios.
2. Prohibición de contacto entre las partes involucradas durante el procedimiento de investigación y sanción.
3. Adecuaciones laborales.
4. Adecuaciones curriculares o de programación académica.
5. La suspensión temporal de la docencia, o de la asistencia a clases, en su caso, mientras dure la investigación. Si se suspende el ejercicio de la docencia, la Dirección de Escuela deberá resolver el reemplazo del docente por el tiempo correspondiente, y, en el caso del estudiante, no se computarán las inasistencias en el cálculo del porcentaje de asistencia.
6. Cualquier otra que determine la Secretaría General, de acuerdo a las evidencias que se tengan a la vista.

#### **b. Medidas de Reparación**

Son aquellas que están dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, y que orienten a la institución para evitar la repetición de estas conductas.

Se consideran medidas de reparación:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
2. La entrega de disculpas privadas o públicas.
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
4. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, en la Institución.
5. Apoyo psicológico, profesional, social y jurídico, entre otros.

Asimismo, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien, decretarse una vez finalizado el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia.

El apoyo que se brinde a estudiantes, funcionarios/as y académicos/as estará enmarcado dentro de los alcances que pueda abordar la Universidad, lo indicado en la presente política integral y otros instrumentos que se creen a partir de la misma.

## **UNIDAD DE DERECHOS HUMANOS, GENERO E INCLUSIÓN**

### **Y DE IMPLEMENTACION DE LA POLITICA SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO (UNDEHPA)**

La UNDEHPA es la unidad responsable de promover y valorar los Derechos Humanos en la UMC y de velar por el debido cumplimiento de la Ley N°21.369, respecto a la implementación de políticas, planes, protocolos y reglamentos que establezca la Universidad en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, como asimismo de adoptar las medidas de protección y reparación que le correspondan, sin afectar las facultades de la Secretaría General y de la investigación que en el ámbito de lo señalado en esta política sean de esa jurisdicción.

Esta Unidad promoverá los Derechos Humanos, el respeto a la dignidad de las personas, el dialogo, la amistad cívica y el compañerismo entre los miembros de la comunidad universitaria, socializando permanentemente la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Código de Ética y Buena Convivencia de la UMC.

Atendida la inspiración humanista señalada en la misión de la UMC, propenderá a generar conciencia sobre el rechazo a toda violencia, en especial a la referida a la condición sexual y/o de género.

Sugerirá y adoptará acciones y medidas destinadas a prevenir el acoso y violencia sexual.

A su vez genera diversas acciones de formación y reflexión sobre los Derechos Humanos, y la política frente al acoso y violencia sexual.

Estará a cargo de implementar medidas para informar, visibilizar y sensibilizar a la comunidad sobre los comportamientos conductuales debidos, en el marco de una buena y adecuada convivencia.

A partir de la valoración que la UMC hace de la diversidad, generará conciencia contraria a



toda clase de discriminación, en especial las que se originen en razón del género o sexo de la eventual víctima.

Sugerirá a la autoridad medidas de protección de las eventuales víctimas y en su caso el logro de reparaciones del daño causado por quien corresponda. Asimismo, coordinará mecanismos de apoyo a las víctimas.

A este efecto elaborará y ejecutará una estrategia de comunicación destinada a socializar la política y el procedimiento referido a las materias que le son propias.

### **ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN**

La presente política deberá ser objeto de monitoreo y evaluaciones periódicas, identificándose al efecto las siguientes medidas específicas:

- a) Le corresponderá a la UNDEHPA realizar una labor permanente de monitoreo del cumplimiento de todos los elementos que componen la presente política integral.
- b) Se realizarán encuestas a docentes, colaboradores y estudiantes cada dos años para evaluar la difusión de la política integral, procedimiento y el protocolo.
- c) De conformidad a lo indicado en el eje de prevención, en un plazo no superior a cuatro años, se deberá renovar el diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la UMC, identificando también medidas concretas para prevenir los riesgos específicos identificados.

### **MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN:**

Las eventuales modificaciones del modelo de prevención y del modelo de investigación, deberán consultar mecanismos de participación en su elaboración por un Comité Asesor integrada por los distintos estamentos y con paridad de género.

---

*Esta política es una actualización realizada el 2024, ha sido desarrollado bajo criterios de participación, paridad y representación de los tres estamentos que componen la Universidad Miguel de Cervantes.*

---

*Este documento fue elaborado a partir del Protocolo de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso y Violencia Sexual en Contextos Universitarios, aprobado por Decreto de Rectoría N.º 16 de 27 de junio de 2018. Es, por tanto, una adecuación al texto que respeta lo instruido en la Ley 21.369 promulgada en septiembre del 2021.*

*Su contenido ha sido desarrollado bajo criterios de participación, paridad y representación de los tres estamentos que componen la Universidad Miguel de Cervantes.*

*Asimismo, tiene carácter de normativa universitaria especial sobre la materia, complementado por el Código de Ética y Buena Convivencia, la Normativa General de la universidad, el Reglamento Estudiantil, entre otros. En todo caso, estas normas están subordinadas absolutamente a la legislación vigente.*