

**DECRETO EXENTO N°2649**

**VALPARAÍSO, 7 de septiembre de 2022**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el DFL N°6, de 1981, que crea la Universidad de Valparaíso; en el número 1° del artículo 8° y en los números 1° y 15° del artículo 11 del DFL N°147, de 1982, que aprueba el Estatuto de la Universidad de Valparaíso, ambos del entonces Ministerio de Educación Pública; en la ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior; en la ley N°21.094, sobre Universidades Estatales; en la Política Institucional Equidad de Género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, de 2021; en el decreto exento N°1253, de 2017, que aprueba el Reglamento Orgánico de la Universidad de Valparaíso; en el decreto exento N°1302, de 2021, que actualiza y refunde el decreto exento N°613, de 2018, que contiene el Reglamento sobre normas de conductas, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso; en el decreto exento N°685, de 2018, que aprueba la Política institucional sobre relaciones interpersonales entre miembros de la comunidad universitaria y otras recomendaciones de conducta; en el decreto N°2033, de 2020, que autoriza en la Universidad de Valparaíso el uso de nombre social; en el decreto exento N°1215, de 2022, que incorpora la variable de género en la denominación de grados académicos y títulos profesionales que otorga la Universidad de Valparaíso; y en el Decreto Supremo N°5, de 14 de enero de 2021, del Ministerio de Educación, que designa al suscrito como rector de la Universidad de Valparaíso.

**CONSIDERANDO:**

1° El acuerdo N°5 adoptado por el Consejo Académico en sesión N°515, de carácter ordinario, de 23 de agosto de 2022, que señala: "Por unanimidad de los consejeros y las consejeras presentes en la sesión, el Consejo Académico de la Universidad de Valparaíso acuerda aprobar la metodología para la elaboración del plan de igualdad UV, de la Unidad de Igualdad y Diversidad.", según consta del certificado de la Secretaria General de la Universidad de Valparaíso, de 23 de agosto de 2022.

2° La necesidad de ampliar el alcance de la política de relaciones interpersonales contenida en el decreto exento N°685, de 2018; en el decreto exento N°2033, de 2020, que autoriza el uso de nombre social en la Universidad de Valparaíso, y en el decreto N°1302, de 2021, que actualiza y refunde el decreto exento N°613, de 2018, que contiene el Reglamento sobre normas de conductas, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso.

**DECRETO:**

**APRUEBASE** la Política Integral contra las violencias de género y la discriminación de la Universidad de Valparaíso para prevenir, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencias y discriminación basadas en género, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionan en y con la comunidad de la Universidad de Valparaíso, estableciendo los modelos de prevención y de investigación, sanción y reparación; así como también impulsar la transversalización de género en la docencia, investigación y quehacer universitario, y finalmente colaborar con la promoción de una cultura por el respeto de la igualdad y la diversidad, su difusión y capacitación.

La Política Integral contra las violencias de género y la discriminación considera las siguientes definiciones estratégicas:

**Objetivos estratégicos:**

**OE N°1:** Fortalecer la institucionalidad de género y la política integral a favor de la igualdad y contra todas las formas de discriminación y violencias basadas en género.

**OE N°2:** Alcanzar la igualdad de género en la academia, investigación y quehacer universitario.

- OE N°3:** Mejorar las condiciones y relaciones de género en los espacios de la Universidad de Valparaíso.
- OE N°4:** Establecer mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas e integrantes de la comunidad universitaria, de manera permanente, con enfoque de género y derechos humanos.
- OE N°5:** Implementar un modelo de prevención para eliminar el acoso sexual y la violencia por razones de género en los espacios universitarios.
- OE N°6:** Implementar un modelo de sanción para las conductas asociadas a las diferentes formas de violencias basadas en género y discriminación, a cargo de una fiscalía especializada en temáticas de género, no discriminación y derechos humanos.
- OE N°7:** Transversalizar la perspectiva de género y derechos humanos en el currículum para la docencia de pre y posgrado, investigación e innovación, extensión y vinculación con el medio, y la gestión institucional.
- OE N°8:** Desarrollar acciones permanentes de sensibilización, capacitación y difusión en perspectiva de género y derechos humanos.
- OE N°9:** Desarrollar alianzas en materias de igualdad de género y diversidad sexual que contribuyan a la promoción de una cultura para la igualdad y el respeto por la diversidad.

**Acciones comprometidas para cada objetivo estratégico:**

**OE N°1:**

- Elaboración del Plan de Igualdad 2022-2030.
- Transformación de la Unidad de Igualdad y Diversidad (modalidad operativa) en una Dirección con presupuesto asignado (estructura orgánica).

**OE N°2:**

- Actualización del Reglamento de elección de autoridades unipersonales con equilibrio de género.
- Elaboración de un Sistema de alerta centralizado para procesos de jerarquización.
- Elaboración e implementación de un Plan de formación que fortalezca habilidades de liderazgo femenino y comunicación.
- Incorporación en las bases de concursos universitarios de criterios de equidad, para promover el equilibrio de género en la Universidad, con especial énfasis en aquellas unidades en donde existan brechas.
- Potenciar y visibilizar el aporte de las mujeres integrantes de la comunidad universitaria al desarrollo social y científico regional y nacional.

**OE N°3:**

- Incorporación de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito universitario en las contrataciones funcionarias y de prestación de servicios; convenios académicos, de investigación, y de vinculación con el medio, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación; y cualquier otro instrumento celebrado por la institución.
- Elaboración de Políticas de buenas prácticas laborales e institucionales asociadas al buen trato y al respeto de horarios de trabajo.
- Capacitación permanente a equipos directivos y al personal, asociado a las buenas prácticas laborales.
- Gestión de convenios para dar respuesta a las necesidades de cuidado de hijas/os de estudiantes de doctorado, investigadoras/es de postdoctorado, personal académico y no académicos.

**OE N°4:**

- Atención psicológica a las personas víctimas de violencias basadas en género.
- Atención socio educativa a las personas que han sido acusadas/os por situaciones de violencias basadas en género.
- Atención psicológica a estudiantes en transición de género.
- Apoyo para el cambio de nombre registral para las personas de la comunidad LGTBIQA+ que lo soliciten.

**OE N° 5:**

- Implementación de campañas comunicacionales permanentes de sensibilización e información sobre perspectiva de género y derechos humanos.
- Implementación de programas permanentes de capacitación y especialización en perspectiva de género y derechos humanos.
- Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo y no sexista disponible para la comunidad UV.



- Implementación de talleres permanentes para la comunidad UV en prevención de las violencias basadas en género.

**OE N°6:**

- Implementación de la Unidad de Coordinación de Procesos Disciplinarios, con personal especializado en género y derechos humanos.
- Actualización y revisión periódica de la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Valparaíso.
- Desarrollo y difusión de campaña comunicacional permanente para informar a la comunidad el modelo de investigación y sanción y la normativa vigente.
- Monitoreo y evaluación periódica del modelo de investigación y sanción.

**OE N°7:**

- Transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos en los planes curriculares de los programas de la UV a fin de que aborden explícitamente metodologías y temáticas de género.
- Transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos en el modelo educativo.
- Implementación de la Política de Género en I+D+i+e.
- Implementación de fondos concursables de investigación focalizados en mujeres (académicas y estudiantes UV).
- Incorporación de criterios de priorización para fondos concursables internos de investigación.
- Apoyo editorial para las publicaciones científicas de mujeres académicas UV.
- Capacitaciones en I+D+i+ e para las mujeres de la UV.
- Elaboración de un Plan de formación que fortalezca habilidades de liderazgo femenino y comunicación en medios.
- Difusión a nivel regional, nacional e internacional de las investigaciones de las académicas y estudiantes UV.

**OE N°8:**

- Implementación de campañas comunicacionales permanentes de sensibilización e información sobre perspectiva de género y derechos humanos.
- Implementación de programas permanentes de capacitación y especialización en perspectiva de género y derechos humanos.
- Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo y no sexista disponible para la comunidad UV.
- Implementación de talleres permanentes para la comunidad UV en prevención de las violencias basadas en género.
- Apoyo editorial para las publicaciones científicas de mujeres académicas UV.
- Capacitaciones en I+D+i+ e para las mujeres de la UV.
- Elaboración de un Plan de formación que fortalezca habilidades de liderazgo femenino y comunicación en medios.
- Difusión a nivel regional, nacional e internacional de las investigaciones de las académicas y estudiantes UV.
- Mantención de programa(s) en Radio Valentín Letelier para difundir conocimientos, investigaciones, y/o experiencias relevantes a favor de la igualdad de género y las diversidades.

**OE N° 9:**

- Implementación de convenios para la promoción de la igualdad de género, las diversidades y la no discriminación.
- Mantención de programa(s) en Radio Valentín Letelier para difundir conocimientos, investigaciones, y/o experiencias relevantes a favor de la igualdad de género y las diversidades.
- Desarrollo de forma permanente de actividades de extensión y vinculación con el medio en temáticas de género y derechos humanos.
- Generación de campañas en liceos y colegios para promover la equidad de género.
- Reforzamiento del trabajo en red con otras universidades del Consejo de Rectores y el Consorcio de Universidades Estatales de Chile.
- Promoción de vínculos y convenios con organizaciones de la sociedad civil para irradiar una cultura de igualdad y respeto por la diversidad.

La población objetiva de esta política integral será todas las personas que forman parte o se vinculan con la comunidad de la Universidad de Valparaíso.

La implementación de esta política integral, sus objetivos estratégicos y acciones, así como la medición de sus resultados e impactos se visibilizarán en el Plan de Igualdad UV 2022-2030, y estarán sujetos a revisiones periódicas para su mejoramiento y actualización, las que serán desarrolladas a través de procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y representación equilibrada de los distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género y derechos humanos consagrados en los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.**

OCJ/NSG/KBA/DME/DRM



**OSVALDO CORRALES JORQUERA**  
**RECTOR**

DISTRIBUCIÓN: RECTORÍA- PRORRECTORÍA - SECRETARÍA GENERAL – VICERRECTORÍA ACADÉMICA – VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN - VICERRECTORÍA DE VcM – DGDiyAC – FISCALÍA GENERAL – ARCHIVO.

