

**MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DIRIGIDO A TODA LA COMUNIDAD DEL INSTITUTO
PROFESIONAL VIRGINIO GÓMEZ**

Preámbulo del modelo:

El presente modelo se fundamenta y es complementario con las disposiciones convenidas en la Política Integral de Equidad de Género y el Modelo de Investigación y Sanción, y será aplicable a todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional del Instituto Profesional Virginio Gómez.

A lo largo del presente documento, se utilizarán diversas estrategias de implementación de un lenguaje inclusivo y no sexista, acorde al Instructivo de Buenas Prácticas con Enfoque de Género de nuestra Institución, con el objetivo de desnaturalizar la utilización del masculino genérico como algo universal y visibilizar la existencia de otras identidades.



CONTENIDOS

TÍTULO I	ANTECEDENTES	3
TÍTULO II	OBJETIVOS	5
TÍTULO III	ESTRATEGIAS Y ACCIONES	6
TÍTULO IV	MODELO DE EVALUACIÓN	12
TÍTULO V	VIGENCIA Y RESPONSABILIDAD	14

TÍTULO I. ANTECEDENTES

1. Marco conceptual

La Ley 21.369 promueve políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protegiendo y reparando a las víctimas, en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de estas conductas. Lo anterior, destinado a todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad de género, expresión de género y/o orientación erótico-afectiva. Esta Ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Dentro de las disposiciones de la ley 21.369 se encuentra la creación de un Modelo de Prevención que se encargue de promover buenas prácticas en materia de género, prevenir y erradicar expresiones de violencia de género y, en general, fomentar la creación de una cultura de equidad de género a nivel institucional. Es con este sustento que el Instituto Profesional Virginio Gómez ha desarrollado el presente modelo, en tanto instrumento que permite la materialización de los lineamientos de la Política Integral de Equidad de Género, con énfasis en la difusión, sensibilización, formación, capacitación y transversalización de la perspectiva de género.

Este modelo utiliza las nociones de la ecología social de Urie Bronfenbrenner y de trabajo colaborativo. Por un lado, la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner da cuenta de los diversos sistemas y subsistemas ambientales en los cuales se desarrollan las y los individuos. Contempla el sistema individual (la persona), microsistema (cuidadores/as principales, familia, pares, amistades), mesosistema (escuela, instituto, universidad, iglesias, servicios de salud, barrio, entre otros), exosistema (políticas locales, industrias, medios de comunicación, entre otros), macrosistema (política, cultura, ideologías) y cronosistema (tiempo e hitos del ciclo vital); por lo tanto, se deben considerar los distintos niveles para comprender a las personas y proyectar los cambios deseados.

Por su parte, el trabajo colaborativo es una metodología que implica la unidad y solidaridad para el desarrollo de un objetivo común. Este modelo contempla este espíritu, dado que implica un esfuerzo mancomunado, de todas las instancias orgánicas institucionales y de todas las personas que componen nuestra comunidad educativa, para avanzar en la creación de una cultura de equidad de género.

De esta manera, éste modelo tiene como objetivo convertirse en una herramienta útil, clara y concreta para avanzar hacia la meta final: contribuir a la construcción de una sociedad donde seamos “socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres” (Rosa Luxemburgo, s.f.)

2. Definiciones Ley 21.369

Acoso sexual

El artículo 2° de la Ley 21.369 prescribe que “Constituye 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”.

Discriminación de género

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, atracción sexual, atracción romántica, identidad de género o 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.

Violencia de género

Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, atracción sexual, atracción romántica, identidad de género o expresión de género de una persona, que le causa la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona, tanto en el ámbito público como privado.

3. Alcance

El presente modelo tendrá como destinataria a toda la comunidad educativa, en las tres sedes, entendiéndose por tal a:

- Estudiantes de programas de pre o posgrado.
- Personas que desarrollen funciones de docencia.
- Personas que desarrollen funciones administrativas.
- Personas que desarrollen actividades de investigación.
- Cualquier persona que desarrolle funciones relacionadas a la Institución, tales como ayudantes, personal de apoyo, personas que desarrollen su práctica profesional, prestadores/as de servicios de aseo, seguridad u otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la Institución.

4. Unidad responsable de su implementación

El organismo institucional encargado de velar por el cumplimiento del presente modelo es el **Departamento de Equidad de Género y Diversidad** de nuestro Instituto.

TÍTULO III. OBJETIVOS

El Instituto Profesional Virginio Gómez, contempla expresamente en su Plan Estratégico Institucional (2023-2027) que su visión es ser una institución reconocida por la calidad en la formación de personas a lo largo de la vida, comprometidas con la sociedad y el desarrollo sustentable. Reconociendo la existencia de realidades desiguales, la Institución ha implementado un Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, con el objetivo de avanzar en la creación de condiciones de mayor igualdad de oportunidades y de trato para toda la comunidad educativa.

En relación a estos elementos, los objetivos del Modelo de Prevención son los siguientes:

Objetivo General:

Promover una cultura de igualdad de género y respeto a la diversidad, y prevenir situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en todas las personas que componen la comunidad educativa.

Objetivos Específicos:

1. Promover ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen, con prescindencia de su sexo, género, identidad de género, orientación erótico-afectiva o expresión de género.
2. Prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protegiendo y realizando acciones orientadas a la reparación de las víctimas de estas conductas en el ámbito de la educación superior.
3. Generar instancias de sensibilización, difusión y formación a toda la comunidad educativa, académica y administrativa desde una perspectiva de género, con la finalidad de enseñar desde la inclusión y el respeto a la diferencia.
4. Fortalecer los lineamientos institucionales que favorezcan una cultura de equidad de género.
5. Diseñar y establecer mecanismos de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en el ámbito académico y en la gestión institucional.
6. Identificar y abordar las brechas de género que están presentes en el Instituto, dando respuesta a las normas de Equidad de Género, entregando lineamientos para su disminución.
7. Entregar pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de los casos de acoso sexual, discriminación y violencia de género, complementando así la normativa interna vigente en la Institución, en coherencia con lo señalado en la Ley 21.369.
8. Crear redes interinstitucionales para fomentar la igualdad de género en nuestro Instituto y nivel regional.

TÍTULO IV. ESTRATEGIAS Y ACCIONES

El Instituto Profesional Virginio Gómez vela por las relaciones de respeto al interior de su comunidad, procurando la generación de un ambiente laboral y educativo de tolerancia y sana convivencia entre todas y todos sus integrantes, destacando la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa.

En este sentido, es importante recalcar que existen en la sociedad en general una presencia constante de diversos estereotipos y roles de género, que se basan y fundamentan en una visión binaria del sexo y el género, asignando características específicas a hombres, mujeres y personas de otras identidades, según una construcción particular de lo femenino y lo masculino, produciendo brechas de género en diversos espacios, como en las trayectorias educativas, las oportunidades de trabajo, las labores de cuidado, entre otras. Dichos estereotipos y roles de género pueden afectar en la igualdad de trato entre personas integrantes de la institución, es por ello que resulta fundamental abordar estas temáticas con toda la comunidad educativa con el propósito de promover espacios libres de violencia de género, prevenir el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, y aportar a la disminución de las brechas de género, así como también visibilizar y fomentar el respeto a la diversidad.

De acuerdo a estos antecedentes es que se desarrolla este modelo, cuyo objetivo se relaciona con la promoción del buen trato y relaciones igualitarias en la comunidad educativa del IPVG, a la erradicación de la violencia de género y al establecimiento de espacios seguros. Estas medidas apuntan a impulsar modelos de convivencia en los que se refuerce la dignidad, la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos.

De acuerdo a estos elementos, las medidas de prevención se materializan a través de las siguientes acciones:

1. **Promoción:** Mediante la visibilización permanente de la relevancia de la igualdad de género y el trato respetuoso entre todas las personas que componen la comunidad educativa:
 - a) Diseño, creación de contenido e implementación de **planes comunicacionales y de difusión con acciones de promoción de la igualdad de género** para cada uno de los actores de la comunidad educativa, contemplando la utilización de diversos canales y estrategias comunicativas (cápsulas de video, entrevistas, podcast, boletines, notas web, publicaciones en prensa escrita o televisada, programas de TV, programas de radio, publicaciones en RRSS, afiches, trípticos, volantes, circulares, libros digitales o impresos, eventos, mailing, entre otras), incluyendo, pero no limitándose, a:
 - Campañas de incentivo a niñas, adolescentes y mujeres a ingresar a áreas STEM y desafiar los estereotipos de género.
 - Campañas de motivación para niños, adolescentes y hombres para potenciar masculinidades alternativas, con un foco en el desarrollo e incorporación en labores de cuidado y domésticas.
 - Campañas afirmativas para promover el respeto con las diversidades sexogenéricas.
 - Campañas que fomenten la disminución de las brechas de género.
 - Campañas de promoción de vidas libres de violencia y de buen trato.
 - Campañas relativas al desarrollo de estrategias emocionales y cuidado de la salud mental.
 - b) Diseño e implementación de **planes anuales de actividades con foco en la promoción de la igualdad de género** en todos los estamentos de la comunidad

educativa, incorporando diversas estrategias para fomentar la participación y alcance, incluyendo, pero no limitándose, a:

- Realización de seminarios, foros, conversatorios u otras instancias de esta índole, enfocados en la promoción de temáticas de género y diversidad, dirigidos a toda la comunidad educativa, en modalidad online, presencial o híbrida.
- Realización de festivales, encuentros, talleres, concursos o jornadas de carácter lúdico y/o novedoso, enfocados en la promoción de temáticas de género y diversidad, dirigidos a toda la comunidad educativa.
- Realización de asambleas, mesas de diálogo u otras instancias reflexivas y críticas, enfocadas en la promoción de temáticas de género y diversidad, dirigidas a toda la comunidad educativa, en modalidad online, presencial o híbrida.
- Trabajo colaborativo con otras entidades de educación superior técnico-profesional o universitaria, fundaciones, proyectos, corporaciones, organizaciones de la sociedad civil y/o socios productivos, en la articulación de instancias de promoción de temáticas de género.

c) Creación, difusión y actualización permanente de instructivos, manuales u otros documentos, que entreguen **lineamientos institucionales en torno a buenas prácticas con enfoque de género**, uso del lenguaje inclusivo, neutro y no sexista, así como también definiciones y recomendaciones institucionales que aporten al buen trato y al respeto en la convivencia de todos los actores de la comunidad educativa.

- Se recomienda un uso de lenguaje inclusivo, neutro y no sexista en todos los discursos y documentos oficiales y no oficiales de la institución, protocolos, reglamentos, discursos, eventos, reuniones, clases, así como publicaciones de alcance interno o externo, u otros.

2. **Prevención y sensibilización:** Mediante la sensibilización y discusión permanente sobre la construcción de relaciones inclusivas e igualdad de género, previniendo el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, acorde a los elementos identificados en el Diagnóstico de Equidad de Género 2023, dirigido a toda la comunidad educativa a través de las siguientes acciones:

a) Diseño, creación de contenido e implementación de **planes comunicacionales con acciones de prevención y sensibilización para cada uno de los actores de la comunidad educativa**, contemplando la utilización de diversos canales y estrategias comunicativas (cápsulas de video, entrevistas, podcast, boletines, notas web, publicaciones en prensa escrita o televisada, programas de TV, programas de radio, publicaciones en RRSS, afiches, trípticos, volantes, circulares, libros digitales o impresos, eventos, mailing, entre otras), incluyendo, pero no limitándose, a:

- Divulgación de actitudes, conductas y comportamientos que constituyen acoso sexual, desde las más leves hasta las más graves, para desnaturalizar la violencia sexual.
- Divulgación de actitudes, conductas y comportamientos que constituyen discriminación de género, desde las más leves hasta las más graves.
- Divulgación de actitudes, conductas y comportamientos que constituyen violencia de género, desde las más leves hasta las más graves.
- Difusión de los derechos de las víctimas con énfasis en la importancia de denunciar sin temor a represalias.

- Explicación de los mecanismos institucionales que se han generado para la denuncia, atención, apoyo y acompañamiento con medidas de protección y reparación a la víctima, que involucren a miembros de la comunidad educativa.
 - Relevancia de la importancia de ser personas activas y comprometidas con la prevención y denuncia de situaciones de acoso.
 - Difusión de las políticas, protocolos y normas relativas a la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género, entre las cuales están, pero no se limitan a: la Política Integral de Equidad de Género, el Modelo de Investigación y Sanción con Protección y Reparación a las Víctimas, y el presente Modelo de Prevención.
 - Difusión de la existencia, funciones y actividades del Departamento de Equidad de Género y Diversidad IPVG.
- b) **Diseño e implementación de planes anuales de actividades, con foco en la prevención y sensibilización del acoso sexual, violencia, discriminación de género y brechas de género**, en todos los estamentos de la comunidad educativa, incorporando diversas estrategias para fomentar la participación y alcance, incluyendo, pero no limitándose, a:
- Realización de seminarios enfocados en prevención y sensibilización en temáticas de género y diversidad, dirigidos a toda la comunidad educativa, en modalidad online, presencial o híbrida.
 - Invitación de expositores/as expertos/as en diversas temáticas de género y diversidad.
 - Creaciones de paneles, seminarios, conversatorios, foros, entre otras instancias, con personas vinculadas al género mediante el desarrollo de estudios, investigación o experiencias de vida.
 - Trabajo colaborativo con otras entidades de educación superior técnico-profesional o universitaria, fundaciones, corporaciones, proyectos, organizaciones de la sociedad civil y/o socios productivos, en la articulación de instancias de prevención y sensibilización en temáticas de género.
- c) Creación de un **proceso de inducción institucional que contemple expresamente la revisión de políticas, planes y normativa de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género**. Esto se realizará específicamente en las etapas 2 (de Entrega de Insumos de Trabajo) y 4 (de Inducción Institucional) del Proceso de Inducción, donde se revisará el contenido de la Política Integral de Equidad de Género, así como sus Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción con Reparación y Protección a las Víctimas, sin perjuicio de incorporar otros documentos según se estime pertinente.
- d) **Promoción de espacios de trabajo a “puertas abiertas”**, que prevengan conductas no consentidas o que imposibiliten la oportunidad de comentarios no bienvenidos referidos al cuerpo de otra persona.
- e) **Las comunicaciones** dirigidas a estudiantes, de parte de académicos o administrativos, deberán efectuarse **mediante los canales institucionales disponibles**, privilegiando siempre el correo institucional, evitando el uso de la mensajería directa (whatsapp así como también otra red social), prefiriendo el contacto mediante el correo electrónico institucional.

3. **Formación y capacitación:** Mediante el diseño, planificación y ejecución de actividades teórico-prácticas relativas a temáticas de género, acorde a los elementos identificados en el Diagnóstico de Equidad de Género 2023, a todas las personas que componen la comunidad educativa, con énfasis en el estamento estudiantil, incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos:

a) **Formación:** Incorporación de la perspectiva de género en mallas curriculares, a través de asignaturas específicas o como temas a tratar en otras asignaturas, que entreguen herramientas para una mejor comprensión y análisis crítico acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia con una mirada interseccional:

- Realización de la asignatura transversal de “Cultura y Sociedad”, en cuya unidad N°3 se aborda la temática de Género y Diversidad, la cual tiene como objetivo que todos y todas las estudiantes reconozcan la importancia de entender los conceptos de Género y Diversidad, para lograr una convivencia inclusiva en la sociedad y de respeto por las diversidades. Desde esta perspectiva se abordan las temáticas de roles de género, identidad y expresión de género, violencia (de género, doméstica, obstétrica y sexual), diversidades sexogenéricas, brechas de género y concepto de género en general.
- Desarrollo de módulos personalizados por carrera, que se dictan durante ramos troncales de los planes de estudio, y dan a conocer la relevancia de la igualdad de género en los distintos ámbitos del ejercicio profesional de los y las estudiantes. Se espera que todas las carreras tengan este módulo incorporado para el segundo semestre de 2024.

b) **Capacitación:** Desarrollo de planes anuales de capacitación permanente para estudiantes, docentes, colaboradores/as y autoridades, en temáticas de género, utilizando diversas estrategias teóricas, prácticas y/o metodológicas. Las capacitaciones tienen por objetivo erradicar los estereotipos de género, reflexionar sobre la construcción de lo femenino y lo masculino, prevenir la violencia de género, respeto de diversidades sexogenéricas, entre otros tópicos asociados. Además de la existencia de capacitación según el Plan Anual, toda persona de la comunidad educativa puede solicitar la realización de un taller sobre género.

- Diseño, creación de contenido, planificación y ejecución de talleres e instancias de capacitación en temáticas de género para estudiantes, colaboradores/as, docentes y autoridades, a realizar por personal del IPVG u otro organismos externo contratado para ello.
- Trabajo colaborativo con otras entidades de educación superior técnico-profesional o universitaria, fundaciones, corporaciones, proyectos, organizaciones de la sociedad civil y/o socios productivos, en la articulación de instancias de capacitación en temáticas de género.

**Periodicidad de capacitaciones según estamento:*

- Autoridades: Material disponible de manera asincrónica permanente. Se complementa con, a lo menos, una instancia anual de taller o espacio reflexivo.
- Colaboradores/as: Realización de, a lo menos, 10 instancias de capacitación durante el año académico, concentrado en periodos de vacaciones estudiantiles.

- Docentes: Creación de curso asincrónico, disponible una vez por semestre académico.
- Estudiantes: Realización de, a lo menos, un taller de capacitación por carrera. Además de, a lo menos, 4 instancias anuales abiertas a la comunidad, como conversatorios, paneles de expertas/os, entre otras.
- Titulados/as: Creación de un curso online asincrónico, disponible todo el año.

4. Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género con diversas formas y niveles: Mediante un análisis permanente de los procesos internos de la institución, con miras a alcanzar la igualdad de género, y la generación de planes de acción sectoriales, que pueden referir, aunque no limitarse, a las siguientes:

- Trabajo con el área de **Comunicación y Difusión**, con el objetivo de generar sistemas de ingreso orientados a la paridad en carreras altamente masculinizadas o feminizadas teniendo en cuenta acciones relacionadas con la publicidad en los procesos institucionales de difusión y admisión, así como la realización de talleres, conversatorios, actividades u otras instancias de promoción de la igualdad de género. Así como también, transversalizar el uso de lenguaje neutro, inclusivo y no sexista en todas las instancias comunicativas del Instituto.
- Trabajo con el área de **Desarrollo Institucional**, con el objetivo de asegurar la perspectiva de género en todos los procesos de aseguramiento de la calidad, así como en lo relativo al Desarrollo de Personas, desde la lógica de la corresponsabilidad, considerando la equiparación de salarios para hombres y mujeres con el mismo nivel jerárquico, incorporación de la perspectiva de género en procesos de selección, inducción y evaluación de desempeño, formación continua en temas de género para colaboradores/as, y la incorporación de prácticas de autocuidado dentro de los equipos de trabajo, principalmente aquellos que abordan situaciones de violencia, entre otras.
- Trabajo con el área de **Desarrollo Académico**, así como con **Direcciones de Escuela**, con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en los contenidos y aspectos metodológicos o pedagógicos del quehacer formativo del Instituto.
- Trabajo con el área de **Educación Virtual y Formación Permanente**, con el objetivo de generar instancias que avancen y fomenten la igualdad de género en los distintos espacios de inserción laboral de los y las tituladas.
- Trabajo con el área de **Desarrollo Estudiantil**, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el trabajo con estudiantes en general.
- Trabajo con el área de **Vinculación con el Medio e Innovación**, con el objetivo de generar alianzas con distintas instituciones públicas y privadas, organizaciones y entidades, que contribuyan a la formación integral y futura empleabilidad de nuestros y nuestras estudiantes en lo relativo a género.
- Trabajo con **Direcciones y Subdirecciones de Sede**, con el objetivo de implementar una cultura de equidad de género y no discriminación en todos los espacios de nuestra Institución.
- Trabajo con **Autoridades Institucionales**, con el objetivo de establecer lineamientos y voluntades comunes desde quienes se encuentran en cargos de Superioridad Jerárquica, y que apunten a disminuir brechas de género.

- 5. Vinculación con el medio y establecimiento de alianzas estratégicas:** Mediante un análisis de las entidades locales, regionales y nacionales asociadas a la temática, con el objetivo de apoyar las trayectorias educativas y laborales de nuestras estudiantes y tituladas, generar instancias de colaboración pertinentes y permanentes, actualizadas con la contingencia social de nuestra región y nuestro país.
- a) Identificación de actores regionales clave de la temática de género con Instituciones de Educación Superior.
 - b) Realización de reuniones de coordinación para generar nuevas alianzas estratégicas en materia de equidad de género.
 - c) Participación en seminarios, congresos, conferencias u otras instancias técnicas y/o académicas en temáticas de género.
 - d) Fortalecimiento del vínculo con empresas privadas para aperturar espacios de inserción y empleabilidad para mujeres del área STEM, por ejemplo, mediante pasantías, charlas u otras actividades.
 - e) Creación de una Beca de Mujeres en Ingeniería.

TÍTULO IV. MODELO DE EVALUACIÓN

El presente modelo de prevención del acoso sexual, discriminación y violencia de género deberá ser evaluado **anualmente** por el Departamento de Equidad de Género y Diversidad del IPVG en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 21.369. La definición del año de revisión se **definirá considerando la fecha del Decreto Institucional que aprueba la implementación de este Modelo.**

El modelo de evaluación tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de los elementos que consignados en la Ley 20.129, de acreditación institucional, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior en esta materia que indica, que las Instituciones de Educación Superior deben considerar:

- a) El desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior.
- b) La identificación, recolección y difusión de los antecedentes necesarios para la gestión del Sistema, y la información pública.

A su vez, la Circular n°01-2023 de la Superintendencia de Educación Superior que interpreta la Ley 21.369, ratifica la obligatoriedad de realizar la evaluación de la Política e instrumentos asociados, de forma participativa asegurando representatividad equilibrada de los tres estamentos, el respeto al principio de equidad de género y con resguardo de la paridad de género.

De acuerdo a lo anterior, los **criterios de participación** serán los siguientes:

- Rectoría, Vicerrectoría y Secretaría General.
- Consejo Directivo Superior.
- Consejo Académico.
- Direcciones de áreas.
- Direcciones de Escuelas.
- Direcciones y Subdirecciones de las sedes Chillán y Los Ángeles.
- Representantes de funcionarios/as académicos/as.
- Delegados/as de estudiantes y/o estudiantes en general.

Contenidos a evaluar:

1. Se iniciará el modelo de evaluación considerando los datos emanados del **Diagnóstico de Equidad de Género**, el cual se actualizará cada dos años, permitiendo identificar una línea base de data institucional; el cual también deberá respetar los principios de equidad de género, paridad de género y representación equilibrada de los distintos estamentos.
2. **Evaluación cualitativa:** Se desarrollarán grupos focales, con los distintos estamentos de la comunidad educativa, a fin de conocer las percepciones del funcionamiento del Departamento de Equidad de Género y Diversidad en cuanto a la implementación del modelo de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Del mismo modo, en dicha oportunidad se recogerán sugerencias de espacios de mejoras.
3. **Evaluación cuantitativa:** Se procederá a desarrollar una encuesta de carácter virtual hacia los distintos estamentos de la comunidad educativa, con el fin de conocer los siguientes aspectos:
 - a. Grado de conocimiento con la implementación del modelo de prevención (se espera como indicador que sea superior a un 40%).

- b. Grado de satisfacción con la implementación del modelo de prevención (se espera como indicador que sea superior a un 50%).

TÍTULO V. VIGENCIA Y RESPONSABILIDAD

Esta política entrará en vigencia a partir de la fecha en que sea decretada, su duración estará sujeta al Plan Estratégico Institucional (2023-2027) y su revisión será bianual por el Departamento de Equidad de Género y Diversidad, la cual deberá ser realizada antes o hasta el mes de septiembre de cada año académico.