



MODELO DE PREVENCIÓN

Acoso sexual, violencia y discriminación de género

LEY 21.369

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO DE ANTECEDENTES**
 - 2.1 Implementación de la Ley 21.369
 - 2.2 Trayectoria en género UAH
 - 2.3 Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) UAH
- 3. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS UAH**
 - 3.1 Resultados generales
 - 3.1.1 Caracterización
 - 3.1.2 Líneas de acción
 - 3.1.3 Percepción de acoso sexual y violencia de género
 - 3.1.4 Percepción de discriminación de género
 - 3.1.5 Conclusiones y recomendaciones
- 4. MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS UAH**
 - 4.1 Objetivo del Modelo de prevención
 - 4.2 Principios y enfoques para el abordaje de la violencia de género
 - 4.3 Articulación institucional para la prevención, atención, acompañamiento y reparación de la violencia de género
 - 4.4 Ejes y líneas de intervención en violencia de género
 - 4.4.1 Eje 1: Prevención
 - 4.4.2 Eje 2: Primera acogida y acompañamiento
 - 4.4.3 Eje 3: Reparación
 - 4.4.4 Eje 4: Supervisiones al equipo profesional
 - 4.4.5 Eje 5: Sistematización, evaluación y seguimiento de las acciones
 - 4.4.6 Eje 6: Difusión y comunicaciones
- 5. MEDIDAS E INDICADORES PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**
- 6. GLOSARIO**

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) fue elaborado a partir del trabajo de implementación que nuestra institución se encuentra realizando en el marco de la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. En esa línea, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la UAH ha liderado el proceso de articulación con unidades y direcciones de nuestra casa de estudio con el fin de co-construir las directrices orientadas a transversalizar medidas y acciones que cumplan con lo indicado en dicha Ley. A partir de este hito legislativo las universidades, Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP), tienen actualmente el deber de dar cumplimiento con lo contemplado en esta Ley, transversalizando la perspectiva de género en sus comunidades con una política integral de género; un modelo de prevención ante el acoso sexual, violencia y discriminación de género; y un modelo de investigación y sanción ante casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Esta normativa, publicada el 15 de septiembre de 2021, constituye un importante avance en torno a las demandas sociales y estudiantiles, y principalmente del movimiento feminista y comunidades LGBTIQ+, que tomaron fuerza en nuestro país en 2018 con el llamado “Mayo feminista”. Fue en ese periodo donde surgió un petitorio del estudiantado, entregado a las autoridades universitarias, el cual invitaba a pensar y analizar el escenario educativo con una óptica feminista y de género, cuestionando la presencia “del machismo en las instituciones, [entendiendo que es] un problema transversal reflejado desde la educación en el aula, hasta las diversas relaciones que existen en la comunidad universitaria” (Petitorio Toma Feminista UAH p.1, 2018). En este mismo documento se manifestó la necesidad de contar con una política institucional que abordara las situaciones de violencia de género, pero teniendo como objetivo central la búsqueda de “(...)distintas medidas a tomar como comunidad universitaria para combatir la violencia de género” (Petitorio Toma Feminista UAH, p.1, 2018).

Lo anterior abre un camino que interpela y pone como protagonista a toda la comunidad educativa en el desafío de trabajar en torno a las violencias de género, desde lo cual se genera un trabajo mancomunado que busca primeramente reconocer “el aporte del estudiantado de nuestra universidad, en sus diversas expresiones, en instalar, buscar avances y crear conciencia sobre la necesidad de un cambio en nuestros modos de relacionarnos internamente”¹ al igual que en la actualidad, reafirmamos el desafío y el

¹ Respuesta Institucional al petitorio. Desarrollo y fortalecimiento de la perspectiva de género en el proyecto universitario de la Universidad Alberto Hurtado, 2018.

trabajo de manera conjunta, “en la construcción de una institución libre de todo tipo de violencia, que cuente con espacios seguros” para todas las personas que conforman nuestra comunidad educativa.

La institución ha ido avanzando en la temática a partir de los compromisos asumidos con la comunidad en lo referido a la realización de un proceso de institucionalización de la perspectiva de género. En esa línea, en 2021 se creó la Dirección de Género, Diversidad y Equidad con la más alta jerarquía institucional y con la misión de crear procesos y acompañar en la instalación de la transversalidad de género en el quehacer universitario que inició con un trabajo participativo y multiestamental de creación de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE). Esta herramienta es un compromiso de la comunidad universitaria y sus autoridades que brinda un marco de acción, permitiendo avanzar hacia la igualdad de género desde una base institucional que recoge las exigencias de la Ley 21.369.

2. MARCO DE ANTECEDENTES

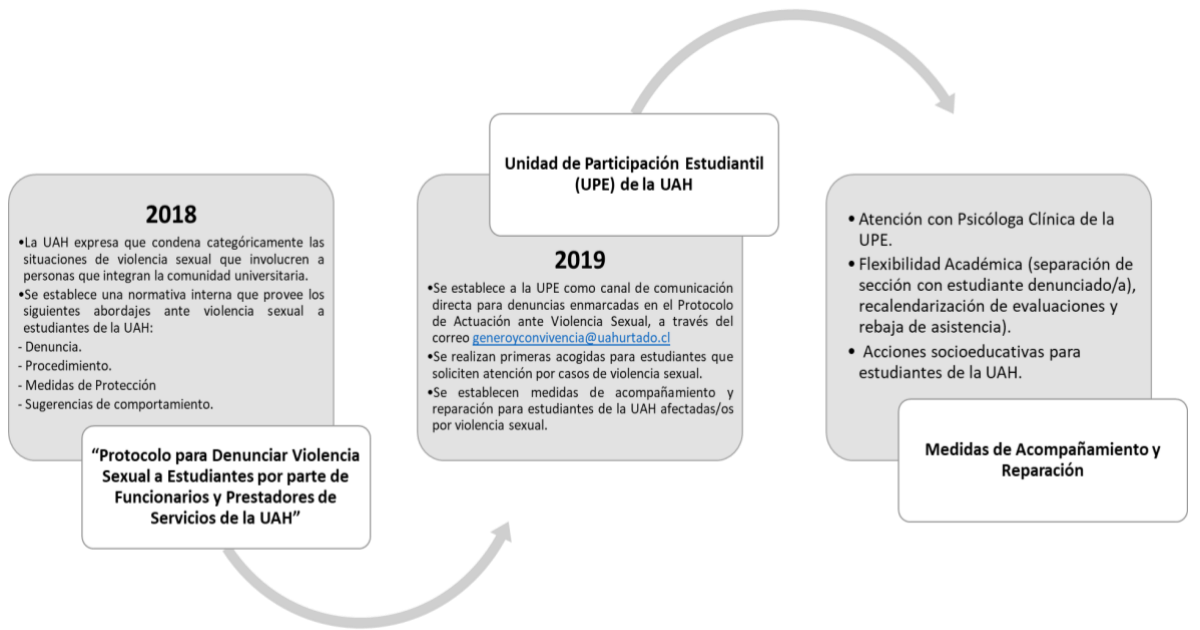
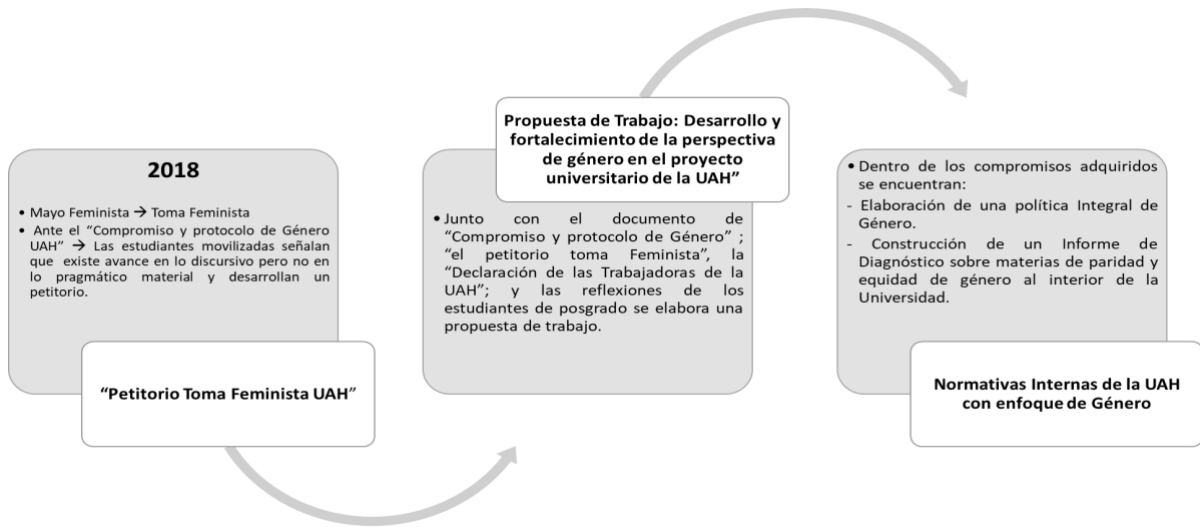
2.1 Implementación de la Ley 21.369

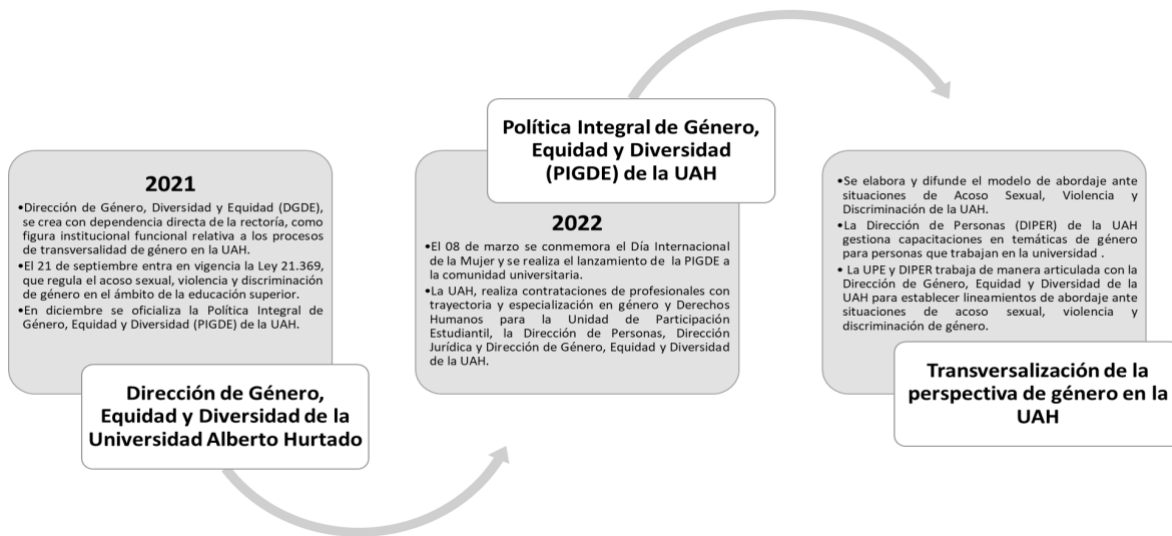
En enero de 2022, la comunidad universitaria identificó la necesidad de gestionar acciones institucionales que contribuyeran a la Ley 21.369. Por esa razón, durante el mes de enero y febrero, una consultora externa a la universidad realizó la revisión del protocolo vigente ante situaciones de violencia sexual con el objetivo de entregar una propuesta homologada a lo indicado en la Ley. A través de un análisis comparativo entre ambas normativas, se realizó una propuesta de Reglamento de abordaje ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que contempla un proceso participativo de revisión.

Fue así como en el mes de marzo, al retornar a clases presenciales, se dio inicio a una serie de instancias desarrolladas durante el primer semestre y que involucraron la participación activa de las facultades y carreras de la Universidad Alberto Hurtado, las cuales analizaron, dialogaron y reflexionaron en jornadas en torno al Reglamento propuesto que, a su vez, vendría a enmarcar el Modelo de investigación y sanción de la Ley 21.369.

Por otro lado y de forma paralela, a partir del mes de mayo inició la elaboración del Modelo de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la IES. Dicho proceso ya contaba con los ejes estratégicos que proporcionaba la Política de Género, Diversidad y Equidad de la institución de educación superior.

La metodología de trabajo acordada se basó en la realización de reuniones periódicas, convocadas semanalmente a través de correos electrónicos institucionales en los cuales se invitaba a participar en la mesa de trabajo del Modelo de prevención a representantes del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Alberto Hurtado, del Comité Paritario, de la Federación de Estudiantes, del Programa de Género, Derecho y Justicia Social y a académicas y académicos de la institución. De ese modo, con un total de 15 reuniones enmarcadas en la mesa de trabajo, se establecieron acuerdos en la co-construcción del Modelo de prevención.





2.2 Trayectoria en género UAH

La Universidad Alberto Hurtado, previo a la movilización del Mayo feminista en 2018, realizó un trabajo de más de nueve meses con representantes de los multiestamentos que integran la comunidad universitaria. Desde aquel momento, la trayectoria en género comenzó a construirse con acciones previas a la institucionalización de las temáticas de género donde “se releva la necesidad de dar mayor visibilidad a los aportes al conocimiento de la Universidad en materia de género y en investigaciones que incorporan esta categoría analítica” PIGDE pp.8.

2.3 Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) UAH

El 29 de diciembre de 2021 se oficializó la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) de la Universidad Alberto Hurtado, creada con la participación de todos los estamentos que componen nuestra institución en una Comisión de Género. Esta elaboración brindó un marco de acción institucional en el cual se sustenta y sitúa el presente Modelo que da a conocer, de acuerdo a una serie de datos, el *Estado de Brechas* de género, las barreras e inequidades institucionales, las cuales son variadas en cantidad y carácter.

Es fundamental resaltar el sello ético político plasmado a través de los principios que sustenta el actuar, desarrollo e implementación de la PIGDE, la que tiene como objetivo “transversalizar la perspectiva de género en el quehacer y la estructura organizacional de la Universidad Alberto Hurtado, para que sea un espacio seguro y libre de violencia, sin discriminación por sexo, género u orientación sexual, con una formación no sexista, que abogue por la justicia, la igualdad sustantiva y la equidad, con una perspectiva de derechos

humanos”. Desde este marco se establecen *Ejes estratégicos*, una base que permite orientar su aplicación e interpretación para incorporar el enfoque de género en sus dimensiones del quehacer universitario y estructura organizacional, favoreciendo así su implementación y evaluación respectiva:

1. Representación y participación equitativa en el gobierno universitario
2. Trayectoria laboral equitativa
3. Formación y docencia con perspectiva de género
4. **Cultura de la no violencia de género** (en el marco de la Ley 21.369, respecto al abordaje del acoso sexual, violencia y discriminación de género)
5. Investigación con perspectiva de género
6. Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género

Finalmente, la PIGDE contempla una estrategia de monitoreo y evaluación que resulta clave para este Modelo, que en su normativa (Ley 21.369) solicita la existencia de un plan similar para su evaluación. Esta estrategia considera 4 grandes dimensiones: resultados, interpretaciones, juicios y recomendaciones.

3. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS UAH

3.1 Resultados generales

3.1.1 Caracterización

Entre el 17 y el 31 de agosto de 2022, se aplicó el instrumento “Diagnóstico para la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género”, elaborado de forma colaborativa con la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM) y la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE). Su objetivo era indagar en la prevalencia y percepción de violencia de género en la Universidad Alberto Hurtado para así construir un Modelo de prevención basado en evidencia. Esto se realizó en el marco de lo dispuesto en la Ley N°21.369.

La encuesta fue enviada a toda la comunidad universitaria, es decir, al estudiantado de pre y posgrado, personas académicas y personas funcionarias. En ella, se indagó en: (I) la percepción de riesgo de vivir alguna situación de acoso sexual, violencia o discriminación de género; (II) la experiencia de violencia de género o acoso sexual; (III) la experiencia de discriminación de género; (IV) el conocimiento de las líneas de acción de la UAH en esta materia, además de recabar información sociodemográfica para la caracterización de quienes respondieron la encuesta. Dada la sensibilidad de la información, el instrumento

era de carácter voluntario y confidencial, siendo las únicas preguntas obligatorias el consentimiento informado y el rol o función de la persona que respondía el instrumento.

De un universo de 9.011 personas se registraron 1.025 consentimientos favorables a responder el instrumento con una tasa de respuesta del 11%. El mayor volumen de respuestas de la encuesta se registró en el estudiantado de pregrado, que representó el 48% de las respuestas totales, seguido por el estudiantado de posgrado con 18% de las respuestas y por las personas funcionarias con el 14%. Los grupos que más respondieron la encuesta fueron las personas funcionarias y las personas académicas de planta con tasas de respuesta del 58% y 53% respectivamente.

En consonancia con los datos anteriores, el mayor número de respuestas registradas fueron de estudiantes de pregrado. El tramo de edad más representado en la muestra fue el de 24 años o menos que concentró el 36% de las respuestas, seguido por el tramo de entre 30 a 44 años con un 31% de las respuestas. Un 64% de las respuestas de la encuesta fueron registros de personas que se identifican como mujer/femenino al preguntar por sexo al nacer y un 35% como varón/masculino. Se registraron 9 personas que prefirieron no declarar su sexo y dos que no se identifican con ninguna de las categorías planteadas.

Estas proporciones variaron al analizar la identidad de género, visibilizando identidades no binarias (2%), género fluido (1%), transmasculino (1%), queer (4 casos) y otro (2 casos). En relación a la orientación sexoafectiva, la mayor parte de las personas encuestadas se clasifica como heterosexual (71%), luego bisexual (14%), homosexual (4%) y finalmente pansexual (3%). La mayor parte de quienes respondieron cuentan con redes familiares (87%), de amistad (86%) y con pareja (56%). Un 29% de las personas encuestadas se identificaron como cuidadoras permanentes de otras personas.

3.1.2 Líneas de acción

Respecto a los datos de conocimiento y confianza en los procesos y medidas internas de la Universidad para abordar el acoso sexual, violencia y discriminación de género, en general, existe desconocimiento acerca de la institucionalidad relacionada a estas materias: 56% declaró no conocer los canales de atención o de primera acogida. Sin embargo, a pesar del desconocimiento, un 80% de las personas encuestadas respondió que asistiría a las instancias habilitadas, denotando confianza en la institucionalidad dispuesta para esto. Este número va desde un 72% del estudiantado de pregrado que sí acudiría a un 90% de las personas docentes colaboradoras.

El 72% de quienes respondieron la encuesta sabían que en la Universidad existen instancias formativas en temas de género como Objetivos de Formación General (OFG), cursos de capacitación o seminarios avanzados, entre otros. Sin embargo, solo el 25% participó en estas instancias. Respecto a los instrumentos generados por la Universidad, el 43% de las personas encuestadas tenía conocimiento de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad, mientras que el 35% del Manual de lenguaje no sexista.

3.1.3 Percepción de acoso sexual y violencia de género

Se indagó en el nivel de acuerdo o desacuerdo con la percepción de riesgo de vivir violencia de género en una lista de lugares relacionados a la Universidad Alberto Hurtado. En ese sentido, la mayor percepción de riesgo se dio en los alrededores de la Universidad de noche, seguida por los alrededores durante el día. Por otra parte, se percibió menor riesgo de vivir experiencias de violencia o discriminación en los puestos de trabajo, en las aulas virtuales y en las reuniones virtuales.

Al preguntar sobre la percepción de acuerdo o desacuerdo con el contexto en que se dan situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UAH, los mayores riesgos se percibieron en situaciones de consumo de alcohol o drogas y cuando una persona tiene escasas redes de apoyo afectivo. Las diferencias económicas, educativas o laborales y las relaciones jerárquicas, fueron las menos identificadas como factores de riesgo para experimentar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En esta sección se indagó, además, en la experiencia personal de violencia de género o acoso en los últimos 5 años previos a la realización de la encuesta. En ella la persona encuestada debía responder afirmativamente en caso de haberla vivido, o negativamente en caso de no haberla experimentado, fue así como hizo visible que un 13% de quienes respondieron declararon haber experimentado alguna de las situaciones de violencia de género o acoso sexual (un total de 115 personas).

Las experiencias de esta índole más prevalentes fueron las de haber recibido miradas, sonidos o gestos obscenos o de carácter sexual y haber sido incomodada/o con acercamientos físicos que irrumpen en el espacio personal sin consentimiento (hablar en el oído, tocar o hacer masajes), ambas con un 14% de las respuestas. De acuerdo a los datos, estas situaciones fueron experimentadas más frecuentemente en personas que se identifican como parte de las disidencias sexo genéricas: 26% recibieron miradas, sonidos o gestos obscenos y 41% experimentaron acercamientos físicos sin consentimiento. Esto

sugiere ciertas líneas de acción para intervenciones que promuevan la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UAH.

En relación a las demás situaciones de violencia de género o acoso sexual exploradas en la encuesta, si bien estas son menos prevalentes, todas habían sido experimentadas por al menos alguna persona de la comunidad y, entre ellas, se declaran hechos graves de características sexuales.

3.1.4 Percepción de discriminación de género

Se indagó en la experiencia personal sobre discriminación de género en los últimos 5 años previos a la realización de la encuesta. Un 16% de las personas que respondió esta sección declaró haber vivido alguna de las situaciones de discriminación de género planteadas en el instrumento.

La experiencia más prevalente fue la percepción de haber recibido una menor consideración de las propias opiniones o conocimientos por ser mujer, lo que fue declarado por 147 personas, equivalente al 27% de las respuestas. Esta cifra alcanzó el 31% entre quienes se autoidentifican como mujer/femenino, género fluido, no binario y queer.

La segunda experiencia con mayor número de respuestas afirmativas fue la menor consideración de las propias opiniones o conocimientos por ser parte de las disidencias sexo genéricas, hecho vivido por el 9% de quienes contestaron.

En cuanto a actitudes de discriminación de género menos extendidas en la Universidad, se encontró la exclusión en espacios por ser parte de las disidencias, con 6 respuestas afirmativas, y la negación de flexibilidad para cuidar hijas/os, con 14 casos para flexibilidad académica y 14 casos para flexibilidad laboral.

En el caso de las situaciones de discriminación de género, estas se identificaron mayormente en contextos formales, con un 83% de experiencias declaradas allí. En el 77% de los casos reportados había otras personas presentes cuando se experimentaron las situaciones de discriminación. Al preguntar por quién ejerció el hecho de discriminación, el 40% indicó que este fue realizado por una persona académica, el 26% que se trató de una persona estudiante y un 20% señaló que se trató de una persona funcionaria. Al indagar por la identidad de género, 7 de cada 10 respuestas identifican que quien realizó el hecho era varón/masculino. Respecto a la edad de la persona que ejerció el hecho, 20% se encontraba en el tramo de 26 a 45 años y 40% en el de 46 a 60 años. Sin embargo, también existe un

volumen importante de respuestas (22%) concentrado en el tramo de 19 a 25 años. En cuanto al rol de la persona que realizó el hecho, las respuestas se concentran en docentes, ayudantes o personas supervisoras de práctica (30%), y en estudiantes (25%).

3.1.5 Conclusiones y recomendaciones

Respecto a las acciones a emprender para dar cuenta de la realidad de la comunidad universitaria, se requiere avanzar en sistemas de calidad de la información y la gestión que den cuenta de las acciones de atención y acompañamiento. Asimismo, avanzar en estrategias de comunicación efectiva para dar a conocer los diversos instrumentos, políticas, reglamentos y manuales, así como los canales de primera acogida y las unidades especializadas.

Se requiere realizar un plan de trabajo con las comunidades LGBTIQ+ que permita elevar las demandas propias y crear espacios seguros para el libre desarrollo de sus expresiones e identidades de género, asegurando que tanto el estudiantado como personas funcionarias sientan a la Universidad como garante de sus derechos.

Además, es necesario trabajar en un esquema formativo, de capacitaciones y formación avanzada para toda la comunidad académica. Así como también realizar un trabajo de infraestructura que permita generar un ambiente seguro en los alrededores del campus universitario.

Frente a la percepción de acoso sexual, violencia y discriminación de género se requieren estrategias de promoción para legitimar y difundir las acciones de primera acogida, atención, reparación y posibles derivaciones de las unidades especializadas de la UPE y la DIPER.

4. MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS UAH

4.1 Objetivo del Modelo de prevención

El Modelo de prevención tiene por objetivo establecer lineamientos y criterios institucionales que vayan orientados al abordaje del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad Alberto Hurtado, incorporando medidas de atención, prevención, promoción, formación, sensibilización, capacitación y reparación que vayan dirigidas a prevenir riesgos de vulneraciones y a garantizar la existencia y desarrollo de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las

personas que se relacionen con y en la UAH, independiente de su vínculo e indistintamente de su identidad, expresión de género y orientación sexoafectiva.

4.2 Principios y enfoques para el abordaje de la violencia de género

Los principios fundamentales del Modelo de prevención son los siguientes:

- a) **Confidencialidad y privacidad:** se reconoce la obligación de velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos y las personas involucradas. Esto durante todo el proceso, desde la primera acogida hasta la resolución definitiva que pone fin a este. La información recopilada durante el procedimiento estará disponible solo para las partes y no será entregada a terceras personas. Asimismo, todas las personas que participen en el procedimiento velarán y respetarán la privacidad de este. El expediente tendrá el carácter de secreto, salvo para las partes, es decir: la o las personas afectadas y/o denunciante/s y la o las personas denunciadas. Dicho principio se materializará con la firma de quienes participen en las distintas etapas del procedimiento (primera acogida, investigación, sanción y apelación), un deber de confidencialidad que consta en el expediente, cuyo incumplimiento dará cabida a una sanción según el Reglamento o normativa disciplinaria aplicable a cada estamento, considerándose para todos los efectos como una falta grave.

- b) **No revictimización:** el Modelo de prevención se enmarca en no realizar acciones orientadas a la afectación repetitiva y/o prolongada de la o las personas afectadas por un hecho de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género durante los procedimientos probatorios y acciones de investigación y protección institucional, tomando en consideración las particularidades de la o las personas.

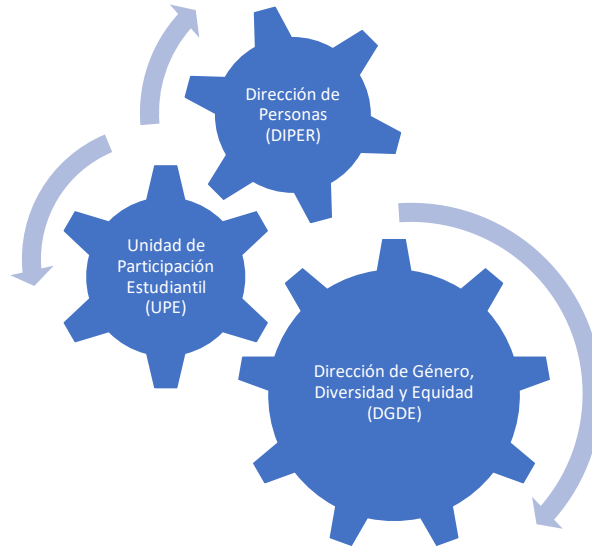
- c) **No represalias o prohibición de represalias:** cualquier acto perjudicial realizado de manera directa o indirecta en contra de la o las personas denunciadas será considerada una circunstancia agravante en el informe de investigación. En particular, se atenderá a la relación entre persona denunciante y denunciada, cuando esta última sea una autoridad de la institución, una persona superior jerárquica o una persona académica evaluadora, entre otros casos.

Por otra parte, los enfoques que rigen las directrices establecidas en el Modelo de prevención contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género son los siguientes:

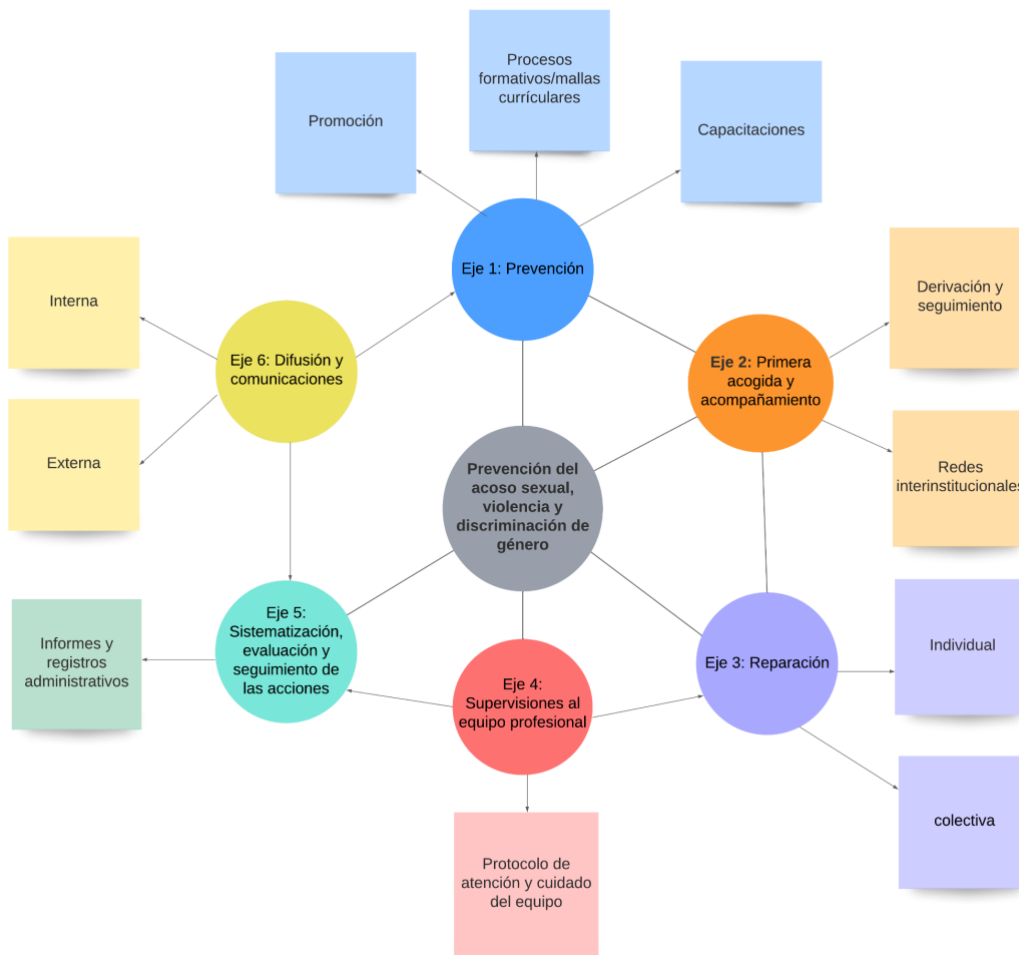
- a) **Enfoque de Derechos Humanos:** consiste en “un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de Derechos Humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos” (Enfoque basado en los Derechos Humanos, ONU 2022).
- b) **Enfoque interseccional:** es una herramienta teórica y metodológica que permite analizar los hechos de violencia, considerando las diferentes dimensiones y características que confluyen en una determinada situación (Comisión de Igualdad de Género CRUCH, 2022).
- c) **Enfoque de diversidades:** permite asegurar la comprensión y el respeto por las diversidades de orientaciones sexoafectivas, identidades de género y expresiones de género de todas las personas que se relacionen con y en la comunidad universitaria. Estableciendo la dignidad humana como prioridad y aboliendo actos discriminatorios (Principios de Yogyakarta, 2007).

4.3 Articulación institucional para la prevención, atención, acompañamiento y reparación de la violencia de género

La Universidad Alberto Hurtado, mediante la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) creada en 2021 con dependencia directa de la Rectoría, en su rol y figura institucional funcional a los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la comunidad educativa será la unidad responsable de coordinar el trabajo de abordaje de manera articulada con la Dirección de Personas (DIPER), responsable en el estamento de las personas trabajadoras, y la Unidad de Participación Estudiantil (UPE), responsable en el estamento estudiantil, desarrollando y ejecutando los criterios de abordaje de violencia de género relativos a la prevención, atención, acompañamiento y reparación.



4.4 Ejes y líneas de intervención en violencia de género



4.4.1 Eje 1: Prevención

Se refiere al trabajo desarrollado de manera articulada en diferentes niveles (individual, social y colectivo) en torno a la problematización y desnaturalización de la violencia de género al interior de la UAH, teniendo por objetivo aportar a la identificación, modificación y erradicación de conductas vulneratorias en los diferentes espacios universitarios.

1. **Promoción:** conjunto de acciones que tienen por objetivo sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género, buscando fortalecer las prácticas de buen trato y el tejido social comunitario desde un enfoque de derechos, favoreciendo la existencia de relaciones libres de violencia y discriminación, y poniendo a disposición estrategias situadas en el contexto y territorio.
2. **Procesos formativos:** esta línea de intervención apunta a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos formativos, tanto en los programas curriculares como en la formación docente.
3. **Capacitaciones:** contempla la entrega de capacidades, herramientas y desarrollo de procesos de aprendizaje para personas trabajadoras de la UAH a través de todos los procesos de capacitación con los que cuenta la universidad en sus distintas unidades.

4.4.2 Eje 2: Primera acogida y acompañamiento

Incorpora el proceso de abordaje directo frente a situaciones de violencia de género, el cual consiste en entregar espacios de contención y escucha activa para las personas afectadas, bajo una serie de principios como la confidencialidad, transparencia, responsabilidad y respeto a los derechos y dignidad de las personas, identificando las necesidades de quien consulta y permitiendo trabajar y regular expectativas frente a las posibles vías de actuación institucional internas y externas. Implica brindar apoyo constante a las personas afectadas con contención y orientación.

1. **Derivación y seguimiento:** consiste en las gestiones de coordinación llevadas a cabo de manera interna y externa, en el marco de las atenciones y el acompañamiento que los equipos profesionales brindan a las personas afectadas por situaciones de violencia de género en la UAH. Tienen como fin atender a las necesidades evidenciadas durante el proceso, realizando una revisión continua de los riesgos, estados y avances.
2. **Redes interinstitucionales:** esta línea de intervención se centra en generar de manera sistemática procesos de vinculación con diversas redes que favorezcan los

procesos de prevención, primera acogida, acompañamiento y reparación individual y colectiva, en el abordaje de situaciones de violencia de género que ocurran en la Universidad.

4.4.3 Eje 3: Reparación

Consiste en la generación de condiciones que favorecen los procesos de resignificación, reincorporación y autonomías de aquellas personas que se vean afectadas por situaciones de violencia de género en la UAH. Comprende el desarrollo de acciones dirigidas tanto al plano individual como colectivo.

1. **Individual:** conjunto de acciones que buscan favorecer los procesos de resignificación en un nivel individual de aquellas personas que afectadas por hechos de violencia de género.
2. **Colectiva:** conjunto de acciones que buscan aportar a los procesos de reparación frente a hechos de violencia de género, en un nivel estructural o interrelacional que ocurran y afecten a grupos de la UAH.

4.4.4 Eje 4: Supervisiones al equipo profesional

Este eje involucra el desarrollo de acciones y actividades de asesoría, seguimiento y evaluación de manera constante al equipo profesional que desarrolla funciones en el marco del abordaje de situaciones de violencia de género.

Protocolo de atención y cuidado del equipo: proceso formal de acciones que favorecen el autocuidado de los equipos que trabajan en el abordaje de situaciones de violencia de género.

4.4.5 Eje 5: Sistematización, evaluación y seguimiento de las acciones

Se refiere tanto a las orientaciones técnicas desarrolladas en torno al abordaje y quehacer operativo de los equipos que atienden hechos de violencia de género en la Universidad, como también a aquellos procesos de almacenamiento y organización de la información, con el objetivo de favorecer el análisis, seguimiento y evaluación de la violencia de género.

Informes y registros administrativos: involucra la documentación que cada unidad encargada de brindar primera acogida y acompañamiento realiza ante hechos de violencia de género, en el desarrollo de acciones propias del proceso de abordaje,

ya sea para brindar atención, derivación o para otras instancias que consideren los procesos.

4.4.6 Eje 6: Difusión y comunicaciones

El Modelo de prevención involucra un eje de trabajo que busca favorecer la entrega de información a la comunidad universitaria sobre los procesos de abordaje institucional frente a hechos de violencia de género, contenido asociado a estas violencias, sus causas, impactos y todo aquel contenido que permita avanzar hacia la construcción de espacios libres de violencia de género.

1. **Internas:** consiste en la estrategia comunicacional que se implementará al interior de la UAH respecto a los ejes de prevención y abordaje de la violencia de género.
2. **Externas:** esta línea involucra fortalecer la estrategia comunicacional hacia la comunidad externa sobre diversas temáticas de género, además del trabajo conjunto con otras universidades del sistema nacional, con organismos estatales, de la sociedad civil y con instituciones territoriales.

5. MEDIDAS E INDICADORES PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La organización del Modelo de prevención contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad Alberto Hurtado contempla los *Ejes estratégicos* de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad, los cuales establecen directrices para articular y transversalizar acciones con toda la comunidad universitaria.

EJE	MEDIDAS EVALUABLES	INDICADORES	UNIDADES RESPONSABLES
1 PREVENCIÓN	<p>Modelo de abordaje para el acoso sexual, violencia y discriminación de género.</p> <p>Actualización de procesos de formación en prevención de violencia de género para estudiantes UAH.</p> <p>Elaboración de capacitaciones permanentes en temáticas de</p>	<p>Articulación de directrices y lineamientos acordados por las personas, direcciones y unidades correspondientes.</p> <p>Registro de estudiantes con inscripción y registro de estudiantes que finalizaron el proceso.</p> <p>Registro de personas</p>	<p>DGDE, Dirección de Género, Equidad y Diversidad.</p> <p>DIPER, Dirección de Personas.</p> <p>UPE, Unidad de Participación Estudiantil</p>

	género para personas trabajadoras UAH.	trabajadoras inscritas y registro de personas que finalizan las capacitaciones. Evaluación final de procesos de formación y capacitación por parte de las personas que asistieron.	
2 PRIMERA ACOGIDA Y ACOMPAÑAMIENTO	Diseño de dispositivo de primera acogida ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Evaluación semestral del registro de atenciones, derivaciones y seguimientos de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	Modelo transversal para atenciones, derivaciones y seguimiento de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Actas de acuerdos, compromisos y desafíos identificados en reuniones. Número de denuncias derivadas a la Dirección Jurídica.	DIPER, Dirección de Personas. UPE, Unidad de Participación Estudiantil.
3 REPARACIÓN	Generación de condiciones que favorezcan los procesos de resignificación, reincorporación y autonomías de personas afectadas por situaciones de violencia de género. Desarrollo de acciones dirigidas tanto al plano individual como colectivo.	Actividades socioeducativas. Derivación psicosocial.	DIPER, Dirección de Personas. UPE, Unidad de Participación Estudiantil.
4 SUPERVISIONES AL EQUIPO PROFESIONAL	Firma de convenios de colaboración con instituciones con trayectoria en el abordaje de violencia de género y supervisión a profesionales. Desarrollo de un plan de supervisión para el equipo de primera acogida e investigación	Número de convenios con instituciones con trayectoria en el abordaje de violencia de género y supervisión a profesionales. Número de atenciones y sistematización de atenciones de supervisión	DGDE, Dirección de Género, Equidad y Diversidad. DIPER, Dirección de Personas. UPE, Unidad de Participación Estudiantil
5	Desarrollo de un sistema de	Elaboración de registros	DGDE, Dirección de

SISTEMATIZACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES	trazabilidad y seguimiento de casos. Desarrollo de informes anuales.	administrativos de trazabilidad y seguimiento de casos de atención o derivación por cada caso atendido. Informe anual cuantitativo de acciones realizadas por unidad.	Género, Equidad y Diversidad. DIPER, Dirección de Personas. UPE, Unidad de Participación Estudiantil
6 DIFUSIÓN Y COMUNICACIONES	Creación de estrategias de comunicación y difusión para la comunidad universitaria a través de redes sociales. Elaboración de campañas de difusión de las acciones propias del Modelo. Elaboración mensual de un boletín que dé cuenta del proceso de implementación de la Ley 21369 y la PIGDE.	Número de apertura de correos institucionales. Número de volantes entregados. Número de acciones de tráfico web. Número de interacciones/engagement en redes sociales.	DGDE, Dirección de Género, Equidad y Diversidad. Dirección de Comunicaciones Institucionales

6. GLOSARIO

Para efectos de nuestro Modelo de prevención se han incorporado las siguientes definiciones que serán actualizadas en el marco de la estrategia de monitoreo y seguimiento.

Abuso sexual: cualquier intento de imponer actos sexuales a una persona sin su consentimiento.

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 su dignidad, igualdad de derechos, libertad y/o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil y/o humillante, y/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.

Acoso sexual ambiental: se presenta cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil y/o humillante para la persona afectada.

Ciberviolencia de género: es aquella que se perpetra a través de tecnologías digitales para ejercer dominio sobre una persona en razón de su género.

Consentimiento: manifestación activa de voluntad de realizar o ser parte de una actividad. Es una expresión explícita y no se puede deducir del silencio o resistencia por lo que, por ejemplo, cualquier actividad sexual sin consentir, constituye una violación o agresión sexual.

El consentimiento considera una serie de condiciones y características:

- **Se da libremente**, sin presiones, manipulaciones y en un estado de lucidez.
- **Es voluntario**, implica realizar actividades que se aceptan de esa forma.
- **Es específico**. Estar de acuerdo y decir que sí a besar, por ejemplo, no significa aceptar o ser parte de otras actividades como relaciones sexuales.
- **Se brinda informadamente**, teniendo todos los datos al respecto. Por ejemplo, si alguien dice que usará condón y luego no lo hace, no hay consentimiento.
- **Es reversible**, puede detenerse en cualquier momento.

Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el género, orientación sexoafectiva 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.

Expresión de género: manifestación externa del género, que puede coincidir o no con su identidad de género, la cual puede incluir modos de hablar y vestir, modificaciones corporales o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.

Género: conjunto de características sociales y culturales en torno a lo socializado como femenino o masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico.

Hostigamiento por ambiente sexista: la creación de un entorno intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al género, expresión de este u orientación sexoafectiva. Va dirigido no hacia una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos; insultos sexistas; bromas, chistes

o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de material ofensivo por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.

Identidad de género: se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma, sin depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.

Igualdad de género: situación en la cual todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y son dueñas de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta y se potencian diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de manera igualitaria.

Lenguaje sexista: forma de discriminación indirecta, cuyo efecto inmediato y tangible no es el de restringir directamente el acceso de las personas a sus derechos y oportunidades, sino contribuir a crear condiciones, legitimar y normalizar esto.

Orientación sexoafectiva: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir o no atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de su género u otro/s diferente/s al suyo.

Persona cisgénero: persona que se identifica con el género asignado al nacer.

Persona intersexual: son aquellas que nacen con una combinación de características biológicas (genitales o patrones cromosómicos) que no se ajustan a las nociones binarias típicas de los cuerpos.

Persona trans: persona que no se identifica con el género asignado al nacer. Las personas trans pueden o no intervenir quirúrgicamente y su expresión de género puede coincidir o no con su identidad.

Sexismo: se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo, del cual se asumen características y comportamientos que se espera operen cotidianamente. El sexismo invisibiliza además la existencia de personas no binarias, y reduce todo a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación en determinados ámbitos (público o privado).

Sexo: conjunto de características físicas y biológicas que definen arbitrariamente a una persona como hombre o mujer al momento de nacer.

Violencia de género: cualquier acción o conducta basada en el género, la orientación sexoafectiva o expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia sexual: cualquier acción de imponer o forzar actos de connotación sexual, ya sea con amenazas, intimidación, coacción, incluyendo los que se realizan estando la víctima en estado de inconsciencia o indefensión. Abarca todo tipo de conducta de carácter sexual, con ausencia de consentimiento libre o no viciado.