Ley Nº 21.369

Modelo de prevención

Universidad Católica Silva Henríquez

OFICINA DE Género y Diversidad UCSH

Universidad Católica Silva Henríquez

Índice

Prólogo	3
Prevención de la Violencia de género en la UCSH	4
Ley Nº 21.369	5
Pertinencia del Modelo	5
Enfoques Orientadores del Modelo	6
Marco Conceptual	7
Estrategia de Trabajo	7
Definiciones según Ley Nº 21.369	9
Alcance	10
Dimensiones de Acción - Prevención Primaria	10
Dimensiones de Acción - Prevención Secundaria	14

septiembre, 2022

Ley Nº 21.369

Modelo de prevención

Universidad Católica Silva Henríquez

Prólogo

La Universidad Católica Silva Henríquez, en el contexto de la Ley Nº 21.369 y en conformidad con la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la Universidad, ha generado un modelo que abarca tanto prevención primaria[1] como prevención secundaria[2], entendiéndola como una herramienta que permite la operacionalización de dicha política en el entorno universitario. La universidad de esta manera asume un compromiso activo en torno a la erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el espacio universitario.

1. ONU Mujeres
2. PNUD

Prevención de la Violencia de género en la UCSH

En términos preventivos se hace relevante la promoción de la transversalización de género en todas las áreas de su quehacer, visibilizando que la violencia de género se produce y reproduce en todos los ámbitos de la vida cotidiana siendo una problemática social. En consecuencia, nos compete a toda la comunidad eliminar las prácticas que contribuyen a la vulneración de derechos asegurando un ambiente respetuoso de los derechos humanos, seguro y sin discriminación por sexo, género u orientación sexual

Como institución, asumimos la responsabilidad de la integración de la perspectiva de género a nivel estructural dentro de la propia universidad para permitir: "que las instituciones educativas reconozcan los obstáculos y desventajas que enfrentan las mujeres (académicas, estudiantes y trabajadoras) a causa de factores como la desigualdad acumulada históricamente, la doble jornada, roles y estereotipos de género; y que reconozcan también la consecuente discriminación -no necesariamente intencional- de que son objeto" (Buquet A., 2011, p. 216).

Ley Nº 21.369

En su artículo 3° la ley exige a las instituciones de educación superior, "contar con una política de género que contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción. El objetivo de la presente Ley es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior".

El presente Modelo de Prevención de la UCSH busca dar respuesta a lo mandatado por la ley y a la vez, ejecutar la política institucional de igualdad de género y diversidad, con el fin de prevenir el acoso sexual, violencia y discriminación de género, como así también, promover ambientes seguros y libres de violencia. Esto se operacionalizará a través de la Oficina de Género y Diversidad, que será el ente responsable de la implementación del modelo a través de lineamientos estratégicos que guiarán la ejecución de procesos participativos y acciones en pos de la igualdad de género.

Pertinencia del Modelo

La pertinencia del presente modelo de Prevención, se justifica a partir de su coherencia en base a la Convención sobre la Eliminación todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), los Principios de Yogyakarta (2007), la Declaración de Pachuca (OEA, 2014), los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (2015)[3], la Comisión Nacional de Acreditación (2021)[4], el Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025 UCSH y la Política de Igualdad de Género y Diversidad UCSH (2022).

3. Objetivo 5: que apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta "poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo"
4. Nuevos criterios y estándares de calidad 2021

Enfoques Orientadores del Modelo

1. Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que han sido y que son objeto de marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque requiere un análisis de género, que tiene en cuenta las diferentes formas de discriminación y desequilibrios de poder. Esta perspectiva no solo vela por los resultados sino también, con el modo en que se lograrán los resultados, reconociendo a las personas como agentes activos que intervienen en su propio desarrollo, en lugar de receptores pasivos de servicios[5].

2. Enfoque de Género

Es una perspectiva crítico-reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de personas como de sociedades. Las desigualdades que esta perspectiva permite visibilizar pueden expresarse en inequidades, brechas y violencias de género[6].

3. Enfoque Interseccional

La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se entrecruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de dominación y privilegio. La teoría propone que se debe pensar en cada elemento o rasgo de una persona como algo intrincable, confuso, diverso, unido con muchos más elementos para poder comprender de forma completa la propia identidad. Esta herramienta puede usarse para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional[7].

5. UNFPA, 2003
6. MINEDUC, 2017
7. AWID, 2004

Marco Conceptual[8]

De esta manera, el modelo procura poner el foco en las múltiples aristas y categorías desde las cuales se construyen entramados de poder y se ejercen violencias hacia las mujeres y diversidades sexo-genéricas. A partir del Modelo Ecológico de Sistemas (Bronfrenbrenner, 1979), el Enfoque de Interseccionalidad (Crenshaw,1989) y la Teoría de los Conflictos (Galtung, 2003), se entenderá que dichas violencias se generarán a partir del entrecruce de distintas categorías o marcas de discriminación (sexo, género, clase, generación, etnia, religión, nacionalidad, etc.), presentándose como un fenómeno multiforme (Cultural, Estructural y Directa) y que se manifiesta tanto en espacios públicos como privados (Sistema Individual, Microsistema, Exosistema, Mesosistema, Macrosistema).

Estrategia de Trabajo

Entendido este marco conceptual, el modelo permite desarrollar distintas acciones de prevención y promoción a partir de la combinación resultante del entrecruce entre las distintas categorías de análisis. Las acciones de prevención dependerán entonces del tipo de violencia y discriminación a tratar, el espacio en que se centrará el trabajo y los énfasis requeridos en las acciones de prevención y promoción.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS E INTERVENCIÓN

Categoría de Análisis	Categoría de Intervención
Tipo de Violencia	Cultural, Estructural, Directa
Espacio de Intervención	Sistema Individual, Microsistema, Exosistema, Mesosistema, Macrosistema
Estrategias de Acción	Prevención, Promoción, Primera Acogida

8. En base a propuesta “Modelo Caleidoscopio”, Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2021

El trabajo con un entrecruce determinado no excluirá o anulará el desarrollo en paralelo de otras acciones preventivas o de promoción. El modelo se centra en el desarrollo de un trabajo que permita atender la complejidad de la realidad cotidiana de la universidad.

El modelo se ajusta, de acuerdo con la tipología sugerida por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres, a un modelo de *prevención primaria,* con acción de intervención en lo comunitario/local y situacional. De esta manera las acciones de intervención se centrarán en la entrega de información y educación psico-socio-jurídica que permita anticipar la aparición de violencias en sus distintas formas y así la comunidad educativa tome conciencia de los riesgos del fenómeno de la violencia como una ofensa a la dignidad de las personas afectadas y una violación a los derechos humanos.

Importante es consignar que el punto de partida de ejecución del modelo de Prevención corresponde a la información recabada a través de una batería diagnóstica[9], el trabajo realizado por la comisión de género de la Universidad y jornadas de trabajo con diferentes direcciones y equipos de la comunidad universitaria.

9. Realizada por la Agencia de Comunicación Estratégica EKHOS.

Definiciones según Ley N° 21.369

1. Concepto de Acoso Sexual

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.

2. Concepto de Violencia de Género

Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género, expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

3. Discriminación de Género

Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género 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.

Alcance

El presente modelo tendrá como destinataria a toda la Comunidad Universitaria, entendiéndose por tal, las personas que, cursen programas de pre o posgrado, o desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada al quehacer de la institución.

Dimensiones de Acción - Prevención Primaria

1. Promoción

Se entenderá por promoción todas aquellas acciones estratégicas que buscan que la comunidad universitaria, en especial estudiantes, tengan acceso a información sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, pudiendo ser ésta una primera aproximación a la visibilización del fenómeno de la violencia, a través de acciones de difusión masiva que divulguen mensajes de promoción de una vida sin violencias y la prevención de violencias de género.

La Dimensión de Promoción, con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones, dará cumplimiento al propósito de la Política de Igualdad de Género y Diversidad, a través del diseño e implementación de estrategias comunicacionales que permitan y garanticen la transversalización del enfoque de género en todas las áreas del quehacer institucional, con el objetivo de superar desigualdades, discriminaciones y brechas de género entre quienes componen la comunidad universitaria.

Junto con esto, se buscará garantizar que políticas, modelos, protocolos y reglamentos sean conocidos por las personas que componen la comunidad universitaria.

2. Prevención

Se entenderá por Prevención, acciones de sensibilización y capacitación que permitan promover en la comunidad educativa la comprensión de aquellos factores base que inciden en la generación de violencias por razones de género, esto con la intención de generar conciencia y movilizar la transformación de la cultura institucional en torno al fenómeno de las violencias de género de acuerdo con lo ordenado por la Ley Nº 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior.

La Dimensión de Prevención, cumplirá con la política institucional, generando espacios de sensibilización, capacitación y especialización para la comunidad universitaria, espacios que comprenderán una constante evaluación de procesos y actividades. Se incorporarán contenidos de género, derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares e inclusión de la política, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes y trabajadoras/trabajadores de la universidad.

a. Planes Curriculares UCSH

Con el propósito de dar cumplimiento a las exigencias de la normativa, se llevará a cabo la revisión de todos los programas de estudio de los planes de formación por facultad. En aquellos programas que se observe un "Abordaje de las temáticas", no se contemplarán modificaciones o adecuaciones curriculares. En los programas donde se identifique un "Abordaje parcial de temáticas", es decir, se considere el tratamiento de uno de los temas ya sea en derechos humanos o en violencia y discriminación de género, se considerará la explicitación de éstos o la incorporación de la temática ausente en una actividad curricular determinada mediante una adecuación *micro curricular.* Misma medida se adoptará en aquellos programas en que "No abordan las temáticas". Por ende, en aquellos programas de formación donde se detecte un tratamiento parcial o inexistencia de las temáticas exigidas por la ley en los programas de estudio, se llevará a cabo un análisis curricular, que determine el mejor espacio de desarrollo para estas temáticas. Cabe mencionar que, como parte del proceso de mejora continua de la Universidad Católica Silva Henríquez, el Modelo de Formación establece que cada cinco años, se realizará una revisión exhaustiva de los planes de formación impartidos por la institución, proceso que debe

llevarse a cabo el año 2023, como parte de la revisión de la implementación del rediseño efectuado en 2019, con miras al ingreso 2024. Esta revisión tiene por finalidad la incorporación de nuevos requerimientos tanto internos como externos, en materia disciplinar como normativa, lo cual favorecerá la consolidación de la presencia de las temáticas establecidas en la Ley Nº 21.369 en la propuesta formativa de la UCSH, como parte de su modelo de prevención.

b. Inducción Institucional de Estudiantes UCSH

La Dirección de Asuntos Estudiantiles, generará un proceso de inserción a la vida universitaria. La Universidad Católica Silva Henríquez desarrollará el hito de bienvenida a estudiantes que ingresen a la institución, el cual será la oportunidad de vinculación para la comunidad universitaria y sus nuevas/os integrantes. En ese marco, se socializarán los principales servicios estudiantiles, políticas, procesos, protocolos, reglamentos, servicios y mecanismos de orientación y denuncia, asociados a la prevención y/o la actuación ante acoso sexual, violencia y discriminación de género e informaciones de interés estudiantil que favorezcan su pertinente inserción a la comunidad universitaria. En esta misma dimensión, se incorporará en el proceso de inducción una estrategia promocional que permita (re) educar a nuevas/os estudiantes además de instalar temas de reflexión y análisis que potencie factores protectores entre la comunidad estudiantil y prevenga factores de riesgo para la convivencia universitaria.

c. Inducción Institucional de Personal Académico y Administrativo UCSH

En conformidad a lo mandatado por la Ley Nº 21.369 se propone incorporar en la etapa de "Inducción General o Inducción a la Organización" que toda persona que ingrese a la Universidad reciba información sobre el

compromiso que existe respecto al enfoque de género y la prevención de todo tipo de violencia y discriminación, así también, el acceso a una plataforma de aprendizaje. Se intencionará la participación en un curso virtual que contemple temáticas para la prevención y manejo de situaciones de acoso sexual, violencias y discriminación de género. Se establecerán dos criterios, "De obligatoriedad" y "De condicionalidad contractual", que se aplicará dependiendo del caso.

3. Trabajo con Redes Territoriales

Se entenderá el trabajo con redes, como la generación de espacios territoriales estratégicos colaborativos que buscarán fortalecer procesos de aprendizaje y resolver desafíos en común. Se generará un trabajo con redes, considerando la proyección estratégica, la cooperación y la pertinencia, cuyo accionar apunte a la promoción de una vida sin violencias y a la prevención de la violencia de género.

La Dimensión de Generación de Redes, busca generar y mantener un contacto activo con el medio interno y externo, mediante la generación de un trabajo en red que permita la articulación intra e intersectorial, dando cumplimiento al propósito de la Política de Igualdad de Género y Diversidad.

4. Infraestructura

Se entenderá la infraestructura como la facilitación de condiciones de seguridad para la comunidad universitaria.

El modelo de Prevención igualmente comprende el asegurarse que la infraestructura universitaria contemple espacios laborales/educacionales e instalaciones acondicionadas y adecuadas para las personas. Esto permitirá asegurar en el contexto universitario el cumplimiento de diferentes normativas que velan por la seguridad tanto de trabajadoras/trabajadores como la de estudiantes[10].

10. Ley 20.609 - Ley 20.761 - Ley 21.369

Dimensiones de Acción - Prevención Secundaria

1. Primera Acogida

Se entenderá como Primera Acogida, el ofrecer un espacio de contención y escucha activa a personas que han sido afectadas por violencia de género. En este espacio se respetarán los derechos y la dignidad de las personas que requieran apoyo práctico de manera no invasiva[11], evaluando en conjunto necesidades y preocupaciones, en concordancia con los enfoques con los que se trabajará en este modelo[12]. Su fin será acoger la expresión de sentimientos y emociones, ofrecer contención emocional y centrarse en las necesidades y expectativas de la persona[13]. Se intencionará generar un espacio de confianza, confidencialidad, seguridad, respeto, calidez, empatía y escucha activa.

En términos de Primera Acogida, se ejecutará bajo el modelo de Primera Ayuda Psicológica[14]. Asimismo, se trabajará bajo el modelo de Prevención Secundaria[15], con el fin de evitar nuevos hechos y reducir el daño inmediato tras un caso de violencia, dando una respuesta oportuna, efectiva, pertinente, de calidad e integral.

El proceso de Primera Acogida se ejecutará a través de dos líneas: una primera línea de Orientación y Derivación asistida y oportuna[16]. Por otra parte, una segunda línea de Atención, Contención, y un Plan de Actuación psico-socio, médico y jurídico según corresponda y definida en conjunto con la persona afectada por acoso sexual, violencia y discriminación de género en el contexto universitario, con el fin de que vuelva a percibir el espacio educativo y/o laboral, como un entorno seguro[17].

11. De acuerdo con el modelo PAP.
12. Enfoque de Derechos Humanos, Enfoque de Género y Enfoque Interseccional.
13. Las que deben ajustarse a los modelos, protocolos y reglamentos y según las posibilidades de actuación y/o de apoyo externo con que cuente la Universidad.
14. Según Slaikeu (2000) se ejecutarán en base a cinco puntos: a) Realizar contacto psicológico o sintonizar con los sentimientos de la persona durante la crisis. b) Examinar las dimensiones del problema. c) Analizar posibles soluciones. d) Ayudar a la persona a hacer una acción concreta para manejar la crisis. e) Seguimiento de caso.
15. PNUD – ONU Mujeres
16. En casos que no tengan relación con el entorno universitario.
17. Según Ley 21.369.

2. Revictimización

En tanto victimización secundaria y prohibición de revictimización[18] se puede producir en distintos momentos del proceso de primera acogida, denuncia, investigación o de sanción y, uno de los factores que contribuyen a este fenómeno, es el desconocimiento por parte de las personas encargadas de la atención. Para que el modelo de prevención secundaria funcione de manera eficaz, se deberá incorporar la necesidad de capacitación permanente a quienes realicen la primera acogida y de quienes tendrán contacto directo en los procesos mencionados. Asimismo, se deberán generar instancias de formación abiertas a la comunidad universitaria, considerando que las denuncias, en ocasiones no son recibidas exclusivamente por los equipos profesionales.

3. Cuidado de los Equipos[19]

Trabajar en torno a la violencia de género repercute de distintas maneras en las personas, tanto a nivel personal, laboral y como integrante de un grupo de trabajo. Los equipos que trabajan directamente con situaciones de violencias se exponen a un intenso nivel de ansiedad y que, a largo plazo, esta exposición afectaría la salud mental de sus integrantes. Ante esto, si no existe un trabajo preventivo enfocado al equipo de trabajo, se pueden producir diversos fenómenos tanto en lo personal como profesional. Esto se traduce en alta rotación de profesionales, falta de efectividad de las intervenciones, conflictos interpersonales al interior de los equipos e incluso su desintegración.

En cuanto a este punto y velando por el cuidado de los equipos, es que se deberán propiciar condiciones adecuadas tales como, infraestructura física adecuada, clima laboral positivo, distribución de la carga de trabajo de los equipos, claridad de roles de cada profesional, número de profesionales acorde a la tarea, fiscales especializados/as, acceso a capacitación y especialización de los equipos profesionales que trabajan en la temática o facilidades para la actualización en la temática.

18. Según Ley 21.369, Artículo 6, letra a del inciso segundo.

19. Libro Caleidoscopio, página 71.

A través de la Promoción, Prevención, Trabajo con Redes e Infraestructura, se buscará la transformación del modelo relacional de la comunidad universitaria apostando a la instalación de una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa, propendiendo a la creación de espacios orientados a la reflexión crítica en torno a la construcción de relaciones igualitarias y de no discriminación.

Se hace relevante el no perder de vista que, el espíritu de este modelo y su implementación no es sólo el cumplimiento de la norma y el aprendizaje teórico de contenidos, sino que su fin, es la generación de un cambio cultural en la comunidad universitaria, que facilite la instalación de espacios institucionales de buen trato y de una vida libre de violencias.

Una publicación de

OFICINA DE OGD Género y Diversidad UCSH

Universidad Católica Silva Henríquez