

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

UNIVERSIDAD CATÓLICA SILVA HENRÍQUEZ

OFICINA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Ley 21.369 – Política de Igualdad de Género y Diversidad

Contenido

1. Prólogo	3
2. Prevención de la Violencia de Género en la UCSH.....	3
3. Ley N°21.369	3
4. Pertinencia del Modelo	4
5. Enfoques Orientadores del Modelo.....	5
6. Marco Conceptual	5
7. Estrategia de Trabajo.....	6
8. Mecanismos de Evaluación	7
9. Definiciones en el marco de la Ley 21.369	8
10. Situaciones de Riesgo en la UCSH.....	8
11. Alcance	9
12. Dimensiones de Acción - Prevención Primaria	9
A. Promoción	9
B. Prevención.....	10
i. Planes Curriculares UCSH.....	10
ii. Inducción Institucional de Estudiantes UCSH	11
iii. Inducción Institucional de Personal Académico y de Gestión UCSH	11
iv. Vinculación con el Medio - Redes Territoriales	12
v. Infraestructura	13
13. Dimensiones de Acción - Prevención Secundaria	13
A. Primera Acogida.....	13
B. Confidencialidad y No Revictimización	14
C. Cuidado de los Equipos	15

1. Prólogo

La Universidad Católica Silva Henríquez (en adelante UCSH), en el contexto de la Ley N° 21.369 y de acuerdo con la Política de Igualdad de Género y Diversidad UCSH, ha generado un Modelo que abarca tanto Prevención Primaria¹ como Prevención Secundaria², entendiéndola como una herramienta que permite la operacionalización de la Política en el entorno universitario, dando respuesta a los propósitos, alcance, principios y lineamientos estratégicos de dicha Política, con el fin de “avanzar en la construcción de ambientes seguros y libres de cualquier tipo de violencia y discriminación de género, en concordancia con su proyecto institucional y los acuerdos y regulaciones nacionales e internacionales”³. De esta forma la universidad asume un compromiso activo y establece como mecanismo estratégico para operacionalizar la Política, un Modelo de Prevención, que contribuye a la erradicación del acoso sexual, violencia y discriminación de género en el espacio universitario.

3

2. Prevención de la Violencia de Género en la UCSH

En términos preventivos se hace relevante la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas del quehacer institucional. De esta manera se visibiliza la normalización y naturalización de la violencia de géneros que se produce y reproduce en todos los ámbitos de la vida cotidiana siendo una problemática social.

En consecuencia, implica la convicción y el compromiso de toda la comunidad universitaria, el eliminar las prácticas que vulneran derechos y que atentan contra la dignidad de las personas, asegurando un ambiente respetuoso de los Derechos Humanos, seguro y sin discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, generando las condiciones que propicien una cultura del buen trato.

3. Ley N°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 Investigación y 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 da respuesta a lo mandado por la ley y a la vez, ejecuta la Política Institucional de Igualdad de Género y Diversidad, con el fin de prevenir el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, como así también, promover ambientes

1 ONU Mujeres

2 PNUD

3 Política de Igualdad de Género y Diversidad UCSH.

universitarios seguros, respetuosos y libres de violencia. Esto se operacionaliza a través de la Oficina de Género y Diversidad (OGD), que es el ente responsable de la implementación de los modelos a través de líneas de acción estratégicas que guían la ejecución de procesos participativos y acciones en pos de la igualdad de género.

4. Pertinencia del Modelo

4

La pertinencia del presente Modelo de Prevención, se justifica a partir de su coherencia en base a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), los Principios de Yogyakarta (ONU, 2007), la Declaración de Pachuca (OEA, 2014), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)⁴, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2017)⁵, Convenio 190 de la OIT⁶, Ley N° 21.369 que Regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en las Instituciones de Educación Superior, Ley N° 21.643 Ley Karin⁷, Ley 21.675, Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres, Ley N° 21.120, Reconoce y da protección al derecho a la Identidad de Género, Ley 20.609. Ley que establece medidas contra la discriminación, Oficio Circular N°00001 de la Superintendencia de Educación Superior, que da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley 21.369, Oficio Circular N°001 de la Superintendencia de Educación Superior, que actualiza el Oficio Circular N°0001/2022. Comisión Nacional de Acreditación (2021)⁸, el Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025 UCSH y la Política de Igualdad de Género y Diversidad UCSH (2022).

Este Modelo considera acciones establecidas a nivel estatal, comunitario y territorial, propuesto en el Programa de Prevención del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG) y para dar respuesta al contexto, se incluyen aristas académicas, formativas y de gestión que se orientan al ámbito educacional en el espacio universitario.

4 ONU Objetivo 5: 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”

5 OC 24/17 Opinión Consultiva - Identidad de Género e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo.

6 Ratificado por el Estado de Chile, 2023

7 Que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

8 Nuevos criterios y estándares de calidad, 2021

5. Enfoques Orientadores del Modelo

a. **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 servicios⁹.

5

b. **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, políticos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de personas como de sociedades¹⁰. Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, al interior de cada uno de estos grupos y otras identidades de género y/u orientaciones sexuales, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación e invisibilización, en particular hacia las mujeres y hacia lo femenino y con limitaciones al pleno desarrollo de los hombres y lo masculino¹¹.

c. **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 intricable, 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, la discriminación de género y desigualdad social desde una base multidimensional¹².

6. Marco Conceptual¹³

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, diversidades sexo-genéricas y masculinidades. 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 generan a partir del entrecruce de distintas categorías o marcas de discriminación (sexo, género, clase, generación, etnia, religión, nacionalidad, etcétera.), presentándose como un fenómeno multiforme (Cultural, Estructural y Directa) y que se manifiesta

9 ONU-UNFPA, 2003

10 MINEDUC, 2017

11 Oficio Circular 001, Superintendencia de Educación Superior (SES)

12 AWID, 2004

13 En base a propuesta "Modelo Caleidoscopio", Comisión de Igualdad de Género del CRUCH, 2021

tanto en espacios públicos como privados (Sistema Individual, Microsistema, Exosistema, Mesosistema, Macrosistema).

7. Estrategia de Trabajo

Entendido los enfoques orientadores y el marco conceptual, el Modelo permite desarrollar distintas acciones de difusión, promoción y prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género, 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 difusión, promoción y prevención.




Categoría de Análisis	Categoría de Intervención
Tipo de Violencia 	Cultural, Estructural, Directa
Espacio de Intervención 	Sistema Individual, Microsistema, Exosistema, Mesosistema, Macrosistema
Estrategias de Acción 	Prevencción Primaria: Difusión, Promoción, Sensibilización, Capacitación. Prevencción Secundaria: Primera Acogida, Protocolo contra Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Tabla 01: Categorías de análisis e intervención.

El trabajo con un entrecruce determinado no excluye o anula el desarrollo en paralelo de otras acciones de promoción y preventivas. 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 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres, a un Modelo de *Prevencción Primaria*, con acción de intervención en lo comunitario/local y situacional. De esta manera las acciones de intervención se centran en la entrega de información y educación psico-socio-jurídica que permite anticipar la aparición de violencias en sus distintas formas, generando en la comunidad educativa la toma de conciencia de los riesgos del fenómeno de la violencia como una ofensa a la dignidad de las personas afectadas y una vulneración a los Derechos Humanos. Asimismo, se ajusta a un modelo de *Prevencción Secundaria*, a través de la implementación de herramientas, mecanismos y procesos necesarios para dar respuesta de forma oportuna ante la ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de

géneros, en una *Primera Acogida*, fase en la cual puede o no generarse una denuncia. En esta fase se busca lidiar con las dificultades de corto plazo y prevenir que vuelvan a ocurrir.

8. Mecanismos de Evaluación

7

La implementación del presente Modelo Preventivo está a cargo de la Oficina de Género y Diversidad, área que desarrolla un plan de trabajo estratégico anual que incluye las características específicas de las actividades a realizar, plazos y evaluación de cumplimiento.

Es importante consignar que el punto de partida de ejecución del modelo de Prevención corresponde a la información recabada a través de una batería diagnóstica (2022)¹⁴, el trabajo realizado por la Comisión de Género de la Universidad (2021) y jornadas de trabajo con diferentes direcciones, unidades y equipos de la comunidad universitaria UCSH. Sumado a esto, la evaluación y actualización anual del Modelo Preventivo en conjunto con la Mesa de Género (2023-2024), la encuesta 2024 “Evaluación Modelo de Prevención y Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género” y las consideraciones normativas en materia de género.

Cabe mencionar que los diagnósticos institucionales en términos de género y diversidad se realizan de manera diferenciada, generando un diagnóstico por niveles. Se propone que representantes de facultades, unidades, direcciones de la Universidad realicen el diagnóstico intermedio, y que el diagnóstico general lo realice una entidad externa a la Universidad de manera quinquenal, con el fin de generar nuevos análisis que den cuenta de avances a nivel institucional y la propuesta de estrategias que subsanen las brechas que se puedan presentar en dichos diagnósticos. Se han llevado a cabo espacios consultivos, como la Generación de una “Mesa de Género” la que se encuentra integrada por representantes de cada estamento de manera paritaria y pretende tener un carácter permanente denominándose “Mesa permanente de género y diversidad”. Se suma a estas iniciativas, encuestas consultivas, como mecanismo de evaluación de los modelos en el marco de la Ley 21.369.

Como medida futura, se convocará a un “Comité de Género y Diversidad” cuyo fin será contribuir al proceso de la implementación de iniciativas y acciones que respondan a las directrices estratégicas declaradas en la Política de Igualdad de Género y Diversidad de la UCSH.

Estas estrategias permiten y garantizan la institucionalización y la transversalización del enfoque de género en todas las áreas del quehacer universitario, con el objetivo de superar desigualdades, discriminaciones, sesgos, barreras y brechas de género entre quienes componen la comunidad UCSH.

14 Realizada por la Agencia de Comunicación Estratégica EKHOS (mayo 2022)

9. Definiciones en el marco de la Ley 21.369

- i. **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.
- ii. **Concepto de Violencia de Género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género, 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.
- iii. **Concepto de Discriminación de Género:** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el género, 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 que se encuentran consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Chile.

10. Situaciones de Riesgo en la UCSH

En cuanto a las situaciones específicas de riesgo, evidenciadas en el “Estudio Diagnóstico Ley 21.369” elaborado en el año 2022, lo consultado a través de la Mesa de Género 2023-2024 y la Encuesta de “Evaluación Modelo de Prevención y Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género” para el estudiantado y planta trabajadora, se identifican situaciones particulares a nivel de convivencia cotidiana y disposiciones vinculadas a la población LGBTIQ+. Se visualiza una naturalización y normalización de roles y estereotipos de género, machismos cotidianos y/o conductas incívicas y sexistas¹⁵. Se visualizan carreras masculinizadas y feminizadas, según roles y estereotipos de género. Uso de lenguaje masculinizado tanto en comunicaciones internas como externas. En relación con lugares donde es más fácil que se produzcan situaciones de violencia de género, se destacan los alrededores de la universidad en horario diurno como vespertino y lugares específicos tanto en Casa Central como Campus Lo Cañas. Respecto a espacios, se destacan situaciones específicas de riesgo en el ámbito

15 Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), Circular N°3813, Factores de riesgo psicosociales laborales, pág. 8. Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

virtual, donde se distingue la ciber violencia de género y sus derivaciones como el “ciberbullying” “ciber hostigamiento” y/o “acoso digital” entre otras.

11. Alcance

El presente modelo tiene como destinataria a toda la Comunidad Universitaria, entendiéndose por tal, las personas que, cursen programas de pregrado, postgrado o educación continua, planta docente, personal de administración o gestión, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad. Así, su alcance incluye a todas las áreas y unidades, articulándose de manera transversal con la Misión, Visión y Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, así como con las regulaciones establecidas por la legislación nacional.

9

12. Dimensiones de Acción - Prevención Primaria

A. Promoción

Se entiende por promoción todas aquellas acciones estratégicas de difusión, que buscan que la comunidad universitaria, tenga 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, tanto virtuales como presenciales, que divulguen mensajes de promoción de espacios universitarios libres de violencias, buenas prácticas en el ámbito educacional y laboral que generen relaciones igualitarias y no discriminatorias y a su vez, la prevención de violencias y discriminación de género.

Con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones, se da cumplimiento a la estrategia comunicacional desarrollada de manera colaborativa con dicha Dirección en torno a la dimensión de Promoción. Junto con esto, se trabaja en conjunto con el propósito implementar la Política de Igualdad de Género y Diversidad, de acuerdo con el Lineamiento Estratégico N°7 para que las comunicaciones, internas y externas eviten la reproducción de estereotipos de género y violencia simbólica, visibilización de la mujer y la utilización de un lenguaje no sexista como herramientas que facilitan una comunicación transformadora en pos de una sociedad sin discriminación de género¹⁶.

Junto con esto, se busca garantizar que la Política de Igualdad de Género y Diversidad, Modelo Preventivo, Reglamento Especial de Investigación y Sanción y Protocolo contra actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, sean conocidos por las personas que componen la comunidad universitaria a través de diversas acciones (por ejemplo, campañas de difusión) y el trabajo colaborativo con otras Direcciones (por ejemplo, Dirección de Gestión de Personas y boletín

16 Política de Igualdad de Género y Diversidad, LE7

interno). A su vez, se intenciona la participación de agentes clave en las distintas materias y acciones que desarrolla la Oficina de Género y Diversidad.

B. Prevención

10

Se entiende la Dimensión de Prevención como, acciones de sensibilización y capacitación que permiten promover en la comunidad educativa la comprensión de aquellos factores base que inciden en la generación de violencias por razones de género, con la intención de generar reflexión, conciencia crítica y movilizar la transformación de la cultura institucional en torno al fenómeno de las violencias de género como vulneración a los derechos humanos, con el objeto de Prevenir conductas como el acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UCSH, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N°21.369.

La Dimensión de Prevención, cumple con la política institucional, al generar espacios de sensibilización, capacitación y especialización para la comunidad¹⁷. En base a esto, se genera un programa de actividades de la OGD donde se incorporan contenidos de Género, Derechos Humanos, violencias y discriminación de género en los planes curriculares e inclusión de la Política, Modelo, Reglamento y Protocolo sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional tanto de estudiantes, como personas trabajadoras de la Universidad, los que comprenden una evaluación de los procesos y actividades realizadas. Sumado a esto y como parte de los lineamientos estratégicos de la Política de Igualdad de Género y Diversidad se implementan estrategias para generar condiciones que propicien una cultura del buen trato en torno a las diferencias sexo-género, buscando establecer un ambiente respetuoso y seguro, orientado a la erradicación de toda forma de acoso sexual, discriminación y violencia en el entorno universitario.

i. Planes Curriculares UCSH

En todos los programas de formación de pre y postgrado de la UCSH se abordan, en diferente medida, las temáticas de derechos humanos, violencia y discriminación por género. Esto, en concordancia con la entrada en vigencia de la Ley 21.369, que establece la obligatoriedad de su presencia en las trayectorias formativas del estudiantado. Por ello, todas han sido contempladas como elementos de análisis en la evaluación del diseño curricular vigente, considerando los planes de estudio de las facultades de Educación, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Empresa.

En el proceso de análisis curricular realizado durante el primer semestre de 2024 se ha salvaguardado la continuidad de estas temáticas en los planes de formación. Además, se han desplegado diversas iniciativas para profundizar en la presencia del enfoque de género en los

17 Programa de Actividades – Oficina de Género y Diversidad UCSH

diversos planes de estudio: promoción de metodologías y recursos de aprendizaje orientados a desarticular estereotipos o prejuicios de género, paridad de género como requisito para la selección de la bibliografía de los diversos programas, una oferta más amplia de siete nuevas actividades curriculares electivas que el estudiantado puede inscribir desde el tercer semestre, donde género, derechos humanos y violencias son líneas centrales. Finalmente, en programas de formación se han incluido actividades curriculares obligatorias donde lo disciplinar se interrelaciona con estas temáticas.

ii. Inducción Institucional de Estudiantes UCSH

La Universidad Católica Silva Henríquez ha desarrollado un hito de bienvenida para estudiantes que ingresan a la institución a través de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE). Esta Dirección ha generado un proceso de inserción anual a la vida universitaria, la que es entendida como una oportunidad de vinculación con la comunidad universitaria y sus nuevas/os integrantes. En ese marco, se socializan los principales servicios estudiantiles, políticas, reglamentos, protocolos, servicios y mecanismos de orientación.

En el caso de la Oficina de Género y Diversidad, se ha facilitado en la bienvenida masiva por cada facultad, un espacio presencial de difusión de la Ley 21.369, la Política de Igualdad de Género y Diversidad, su implementación a través del Modelo Preventivo y Reglamento especial de Investigación y Sanción y se entrega información sobre el mecanismo de solicitud de uso de nombre social en la UCSH.

Junto con la difusión presencial de la OGD, la DAE, a través de la plataforma virtual de dicha Dirección, entrega información sobre la OGD a través de un video institucional. Igualmente, entrega información sobre los canales de denuncia y el mecanismo de solicitud de uso de nombre social. Junto con esto se promocionan las redes sociales de la Oficina de Género y Diversidad UCSH y el mail de contacto que la OGD ha dispuesto para el contacto con la comunidad.

iii. Inducción Institucional de Personal Académico y de Gestión UCSH

En conformidad a lo mandado por la Ley N°21.369, en la etapa de “Inducción General o Inducción a la Organización” se ha incorporado, que toda persona que ingrese a la Universidad reciba información sobre el compromiso institucional (Política de Igualdad de Género y Diversidad) que existe respecto al enfoque de género y la prevención de todo tipo de violencia y discriminación de género.

Así también, se ha generado una plataforma de aprendizaje autoinstructivo, en la que se aloja el curso virtual “Género y Violencias: Curso Introductorio UCSH”. Este recurso implica un trabajo coordinado y colaborativo con la Dirección de Gestión de Personas (DGP) y la Dirección de Biblioteca y Recursos de la Información (DIBRI).

Se contemplan temáticas tales como Enfoque de Géneros, Enfoque de Derechos, identidades de géneros, masculinidades, violencias de géneros, marco normativo internacional, nacional e institucional UCSH.

Desde el año 2023 se ha implementado dicha capacitación virtual y se ha intencionado la participación de la planta trabajadora estableciendo el criterio de “obligatoriedad”, en el entendido que es parte del proceso de inducción laboral propio de la estrategia del Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2025.

Los contenidos de la capacitación y la plataforma son actualizados en un trabajo colaborativo de las tres unidades intervinientes, de manera semestral si así se estima pertinente.

iv. Vinculación con el Medio - Redes Territoriales

La Política de Vinculación con el Medio de la Universidad Católica Silva Henríquez (UCSH)¹⁸ busca contribuir a la construcción de una sociedad justa, inclusiva y democrática con especial énfasis en las temáticas de Juventud, Educación y Desarrollo Humano.

Se entiende como Vinculación con el medio (VCM), el contribuir a la generación de aprendizajes mutuos entre la comunidad universitaria UCSH y su entorno significativo mediante iniciativas, proyectos y programas de calidad que favorecen la interacción entre los ámbitos disciplinarios, productivos y profesionales. La UCSH comprende esta bidireccionalidad como el beneficio interno y externo de las actividades que realiza en materia de vinculación a través de sus distintos proyectos. Es un elemento que está orientado al bien común, clave para la mejora continua y el impacto de los proyectos y actividades desarrolladas.

En relación con el Enfoque de Género¹⁹, las orientaciones en la VCM UCSH buscan que las iniciativas sean pertinentes y atentas al contexto y sus demandas. Por esta razón, se promueve que las iniciativas y proyectos sean generados con enfoque de género e implementados bajo el mismo enfoque, contemplando medidas que aminoren las brechas existentes entre mujeres y hombres. En sintonía con lo anterior, se releva, que las acciones tengan a mujeres en roles/tareas fundamentales en cada proyecto en sus distintas etapas, a saber, en el diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación, así como también en la generación de acciones en las que las mujeres y comunidad LGBTIQA+ sean el público objetivo de la iniciativa.

Junto con lo anterior, la dimensión de vinculación con el medio busca continuamente favorecer y mantener un contacto activo con el medio interno y externo de la Universidad, mediante la generación de un trabajo en red que permite la articulación intra e intersectorial, dando cumplimiento al Lineamiento Estratégico N°6 de la *Política de Igualdad de Género y Diversidad de la UCSH*.

18 Conceptos claves Vcm (ucsh.cl)

19 FINAL_DIGITAL_MANUAL_VCM (ucsh.cl)

v. Infraestructura

Se entiende la dimensión Infraestructura como la facilitación de condiciones de seguridad para la comunidad universitaria con criterios de Género y Derechos Humanos, a través de un trabajo colaborativo con las unidades pertinentes, destinado a la promoción de espacios universitarios libres de violencias y discriminación y a la prevención de violencias de género.

El modelo de Prevención igualmente comprende el asegurarse que la infraestructura universitaria contemple espacios laborales/educacionales e instalaciones acondicionadas y adecuadas para las personas según sus necesidades. Esto permite asegurar en el contexto universitario el cumplimiento de diferentes normativas que velan por la seguridad tanto de trabajadoras/trabajadores como la de estudiantes²⁰ dando de igual forma respuesta a los lineamientos estratégicos de Política de Igualdad de Género y Diversidad, respecto a establecer un ambiente respetuoso y seguro, orientado a la erradicación de toda forma de acoso sexual, discriminación y violencia de géneros.

13

13. Dimensiones de Acción - Prevención Secundaria

A. Primera Acogida

Se entiende como Primera Acogida, el ofrecer un espacio de contención y escucha activa a personas que han sido afectadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género. En este espacio y de acuerdo con los enfoques de trabajo señalados²¹ se respetan los derechos y la dignidad de las personas que requieren apoyo práctico de manera no invasiva²² evaluando en conjunto necesidades y preocupaciones. Su fin es ofrecer contención emocional, acoger la expresión de sentimientos y emociones y centrarse en las necesidades y expectativas de la persona²³ en un espacio confianza, confidencialidad, seguridad, respeto, no revictimización y escucha activa. La Primera Acogida, se ejecuta bajo el modelo de Primera Ayuda Psicológica²⁴ (si corresponde). Asimismo, se trabaja bajo el modelo de Prevención Secundaria²⁵, con el fin de evitar nuevos hechos y reducir el daño inmediato tras un caso de violencia, dando una respuesta oportuna, efectiva y pertinente en acuerdo con la persona afectada.

El proceso de Primera Acogida se ejecuta a través de dos líneas: una primera línea de orientación y derivación asistida y oportuna²⁶ y una segunda línea de atención, contención, y un Plan de Actuación

20 Ley 20.609 - Ley 20.761 - Ley 21.369

21 Enfoque de Derechos Humanos, Enfoque de Género y Enfoque Interseccional.

22 De acuerdo con el modelo de Primeros Auxilios Psicológicos y/o Primera Ayuda Psicológica (PAP).

23 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.

24 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.

25 PNUD – ONU Mujeres

26 En casos que no tengan relación con el entorno universitario (marco Ley 21.369).

psico-socio, médico, jurídico y espiritual, según corresponda, y definida en conjunto con la persona afectada.

En el marco del mismo proceso, la Oficina de Género y Diversidad, en conjunto con la decanatura o unidad respectiva, y previo consentimiento de la persona afectada, adoptan medidas formativas (sensibilizaciones/talleres/charlas) en atención al impacto de la afectación. A su vez, se realizan coordinaciones académicas a favor de la víctima, si las condiciones lo permiten. Dichas coordinaciones, son implementadas en el plazo de 10 días hábiles por la unidad responsable. Se reevalúan y monitorean con la persona afectada en la periodicidad que resulte aconsejable en cada caso, otorgando seguimiento a lo aplicado para observar el funcionamiento y efectividad de la medida, las cuales se pueden ajustar o redefinir en caso de presentar una denuncia o se establezcan medidas de protección.

14

En resguardo del principio de no revictimización, para la realización de la primera acogida, se prefiere como medio para su realización la grabación o la videograbación, a menos que la persona afectada manifieste lo contrario, dejando constancia escrita de ello.

En relación a la toma del relato de la persona afectada y en consecuencia con los enfoques con los que se trabaja como Oficina de Género y Diversidad, se evita incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que se exponen.

B. Confidencialidad y No Revictimización

En tanto victimización secundaria y revictimización se pueden producir en diversos momentos que implica el proceso de primera acogida, denuncia, investigación o de sanción y uno de los factores que contribuyen a este fenómeno, es el desconocimiento de las personas encargadas de los distintos procesos, de temáticas como, la perspectiva de género, Derechos Humanos y violencias.

Para que el modelo de prevención secundaria funcione de manera eficaz, se han incorporado mecanismos de confidencialidad y no revictimización²⁷ por parte de las personas que toman conocimiento de los casos. De acuerdo con esto, se determina la necesidad de capacitación permanente a quienes realizan el proceso de Primera Acogida²⁸ y de quienes tienen contacto directo con personas afectadas. Asimismo, se generan instancias de formación abiertas a la comunidad universitaria, considerando que las primeras acogidas y denuncias, en ocasiones no son recepcionadas exclusivamente por los equipos profesionales con experticia en la materia.

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

28 Primera Acogida: Detección, Respuesta y Referenciación. Capacitación SernamEG, 2021.

C. Cuidado de los Equipos ²⁹

Trabajar en torno a la violencia y discriminación de género repercute de distintas maneras en las personas, tanto a nivel personal, laboral y como integrante de un grupo de trabajo. Profesionales que se dedican a ayudar a otras personas, en especial, quienes trabajan con víctimas de violencias de género, pueden presentar un tipo particular de estrés y desgaste, el cual recibe el nombre de síndrome de desgaste profesional por empatía (compassion fatigue – Smith 2008)³⁰. El trabajo en el área de violencias puede describirse como una profesión de alto riesgo, lo que implica un mayor grado de exposición a las consecuencias que se han descrito en el desgaste y agotamiento profesional, burn out. Esto supone tomar precauciones, al igual que quienes se desempeñan en trabajos de alto riesgo (Arón y Llanos, 2001, p.87).

15

Los equipos que trabajan directamente con situaciones de violencias se exponen a un intenso nivel de ansiedad y que, a largo plazo, esta exposición afecta 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 desintegración³¹.

En cuanto a este punto y velando por el cuidado de los equipos, es que la Dirección de Gestión de Personas propicia 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, fiscalías especializadas, acceso a capacitación y especialización de los equipos profesionales que trabajan en la temática o facilidades para la actualización en las temáticas en las que se desempeñan. Se suman actividades extra-laborales como, por ejemplo, cuidado personal, recreativas, artísticas, deportivas, entre otras, que aportan a fortalecer los vínculos sociales del equipo.

A través del presente Modelo, se busca la transformación del modelo relacional de la comunidad universitaria a largo plazo, 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.

29 Libro Caleidoscopio, página 71.

30 Guía metodológica para la atención del desgaste profesional por empatía (síndrome del burnout).

31 "Recomendaciones para el cuidado de equipos y reflexionar acerca de su aplicación" CRUCH (<https://consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2024/04/Libro-Caleidoscopio2-v3.pdf>)