

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



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

Antecedentes	5
Situación de la Universidad de Atacama.	8
Descripción del Modelo.	11
El Modelo Ecológico Feminista.	12
Objetivo del Modelo de Prevención.	14
Articulación en Redes.	16
Articulación Interna de la Universidad de Atacama	16
Articulación con organizaciones externas a la Universidad de Atacama.	18
Líneas de Intervención.	18
Promoción de ambientes libres de violencia de género.	18
Prevención del acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.	19
Difusión	19
Sensibilización	20
Capacitación	20
Integración.	20
Atención Bio-psico-jurídica.	21
Primera acogida.	21



ANTECEDENTES



ANTECEDENTES

A partir de la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, es que la Universidad de Atacama ha cumplido con el mandato legal de trabajar en una Política Integral de Igualdad de Género, elaborada a través de un procedimiento de carácter participativo, con paridad de género y con representación equilibrada de todos los estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile.

En este sentido, se ha construido el presente, “Modelo de Prevención”, que tiene como principal objetivo establecer estrategias que pretenden reducir la incidencia de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, esto a través de la información, sensibilización y educación de la temática de manera transversal, así como en la instalación de acciones de intervención en los distintos estamentos que permitan la promoción de buenas prácticas orientadas al establecimiento de las relaciones igualitarias de género, amparando el derecho de toda persona a desempeñarse en ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

La problemática del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria ocurre en un entramado complejo de dimensiones que requieren un abordaje multifocal e integrado. Es por ello que la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y en específico, el Eje de erradicación de violencia de género, desarrolló un modelo de intervención denominado “Modelo Caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario”, publicado en abril del año 2022, que tiene como objetivo colaborar en el abordaje y erradicación de todas las formas de violencia de género al interior de las casas de estudio que forman parte del CRUCH, estableciéndose como marco de

referencia para orientar las acciones mandatadas a implementar por la Ley N.º 21.369¹.

Por las razones expuestas, el presente Modelo de Prevención se inspira en el Modelo de intervención Caleidoscopio, recogiendo la posibilidad de observar las diversas combinaciones de elementos que se entrecruzan para permitir una mirada interseccional de las manifestaciones del acoso sexual, la violencia de género y discriminaciones arbitraria. Este acercamiento permite mirar de manera simultánea las condiciones estructurales, el contexto y las experiencias individuales que originan la problemática.

¹ Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género. (2022). Modelo Caleidoscopio, Una propuesta para el abordaje de la violencia de género en contexto universitario. Santiago.



SITUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA

SITUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA

En cuanto a los avances evidenciados al interior de la Universidad de Atacama sobre la materia, es pertinente indicar que a propósito de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.094, con la finalidad de dar respuesta a la demanda feminista del año 2018, consciente del rol y la necesidad de instaurar normas internas que permitan establecer una política pública en materia de igualdad de oportunidades, equidad de género y comunidad universitaria libre de violencia, discriminación arbitraria, acoso y abuso de poder en todas sus relaciones y contextos, el 22 de agosto de 2019, mediante Decreto Universitario Exento N° 36 se crea la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, que establece dentro de sus lineamientos principales el impulsar estrategias de promoción para la igualdad de oportunidades y equidad de Género, propiciando las relaciones positivas, respetuosas y equitativas en la comunidad universitaria.

Con la misma fecha, y mediante Decreto Universitario Exento N° 37, entra en vigencia la Ordenanza que sanciona conductas de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria, que es el primer instrumento institucional que opera a nivel triestamental y que operativiza de manera específica, sin perjuicio de otras instancias, el procedimiento institucional para el abordaje de estas situaciones a nivel de comunidad Universitaria.

Luego, con fecha 21 de diciembre de 2020, la Universidad de Atacama aprobó el Reglamento que define normas sobre el respeto a la identidad y/o expresión de género, garantiza el uso y reconocimiento del nombre social y la protección en la rectificación del nombre legal, siendo esta una nueva estrategia para avanzar en la equidad de género sustantiva y la inclusión efectiva en el contexto educativo, otorgando así, una herramienta para lograr el mayor desarrollo de cada persona que integra la comunidad, efectuando los cambios culturales y de trato necesarios, bajo la visión de una Universidad tolerante, laica, más justa, diversa, inclusiva, equitativa,



libre de discriminación y libre de violencia en todas sus formas.

Así, luego del impulso de estrategias de promoción para la igualdad de oportunidades y equidad de género, propiciando las relaciones positivas, respetuosas y equitativas en la comunidad universitaria y las acciones comprometidas en la Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género del año 2019, la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género se ha propuesto diagnosticar periódicamente las relaciones de Género y las situaciones asociadas a la discriminación, el acoso y/o la violencia de género a nivel de comunidad universitaria para efectos de definir los mecanismos y analizar su aplicación.





DESCRIPCIÓN DEL MODELO



DESCRIPCIÓN DEL MODELO

Tal como se expuso precedentemente, el presente modelo de prevención se inspira en el trabajo realizado a partir del “Modelo de Intervención Caleidoscopio”, cuyo objetivo principal es colaborar en el abordaje y erradicación de todas las formas de violencia de género al interior de las casas de estudio que forman parte del CRUCH.

Las diversas perspectivas que nos permite tomar el Modelo de intervención Caleidoscopio, contribuyen a visibilizar y organizar las dimensiones que se deben intervenir en la Universidad de Atacama, con miras a proporcionar una respuesta institucional que aborde de manera integral el problema del acoso sexual, la violencia de género, la discriminación arbitraria.

Nuestro Modelo de Prevención reconoce que ejes como el **género, la clase, raza, la generación, y otras, construyen relaciones de poder que reproducen la violencia de género, y que ésta es una problemática compleja que no es producto solamente de una relación de desigualdad de género o de una diferencia de estatus, sino más bien, de las interacciones entre diferentes ejes de desigualdad.**

Para concretar un Modelo de Prevención que cuente con una mirada interseccional, el instrumento se orienta hacia una estrategia multifocal, que pretende, desde distintas líneas de intervención, abordar cada dimensión donde se estructura el acoso, la violencia y la discriminación de género. Por ello, en virtud de los diagnósticos realizados en nuestra casa de estudios, particularmente los resultados obtenidos a partir del “**Primer Diagnóstico Institucional de Relaciones de Género de la Universidad de Atacama**” y la priorización de la problemática a abordar en la Política Integral de Igualdad de Género, se han definido que las líneas de intervención que integrarán este Modelo de Prevención sean las siguientes: promoción de ambientes libres de violencia de género; prevención del acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria; atención bío-psico-socio-jurídica; reparación del daño

por violencia de género y protección frente a la violencia de género, respondiendo a un abordaje integral en la prevención de la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

Recogiendo las orientaciones planteadas por el Modelo de Intervención Caleidoscopio, las líneas de intervención del presente trabajo se basan en las dimensiones que plantea el denominado modelo ecológico feminista.

El Modelo Ecológico Feminista

El Modelo Ecológico feminista es un instrumento útil para contextualizar los diferentes ámbitos de la sociedad en los que se dan las prácticas violentas y ofrece una visión integral, considerando la interacción de diversos factores que confluyen en el riesgo de violencia o la ocurrencia de la misma, lo que permite identificar el ámbito de procedencia de cada uno de ellos, con el fin de elaborar estrategias multinivel de abordaje psico-socio-jurídico y educativo en la problemática de violencia de género que afecta principalmente a mujeres y disidencias sexuales.





***OBJETIVO DEL MODELO
DE PREVENCIÓN DE
LA UNIVERSIDAD DE
ATACAMA***

OBJETIVO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA

El Modelo de Prevención es una estrategia que pretende reducir la incidencia de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en la Universidad de Atacama, esto a través de la información, sensibilización y educación de la temática de manera transversal, así como en la instalación de acciones de intervención en los distintos estamentos, que permitan la promoción de buenas prácticas orientadas al establecimiento de las relaciones igualitarias de género, amparando el derecho de toda persona a desempeñarse en ambientes universitarios seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.



ARTICULACIÓN EN REDES



ARTICULACIÓN EN REDES

Para el desarrollo de las acciones descritas en este Modelo de Prevención se requiere de un conjunto de articulaciones internas y externas que permitan desarrollar un trabajo en red, establecer un lenguaje común y un horizonte de actuación compartida y consensuada.

Articulación interna de la Universidad de Atacama

Las personas afectadas pueden pertenecer a distintos estamentos de la comunidad universitaria y ello exige coordinarse con las unidades, departamentos y direcciones pertinentes.

Articulación con organizaciones externas a la Universidad de Atacama

De igual manera, es importante avanzar en la coordinación con organizaciones de la sociedad civil que cuentan con larga experiencia en la forma de abordar el fenómeno del acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en nuestro país.



**LÍNEAS DE
INTERVENCIÓN**



LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

- Promoción de ambientes
- libres de violencia de género.
- Prevención del acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.
- Atención Bío-psico-socio-jurídica.
- Protección frente a la violencia de género.
- Reparación del daño por violencia de género.

LÍNEA 1: Promoción de ambientes libres de violencia de género

Objetivo: Promover buenas prácticas institucionales orientadas a la promoción de relaciones igualitarias de género, a través de la colaboración para el desarrollo de acciones basadas en temáticas no sexistas, relaciones de género igualitarias, corresponsabilidad, convivencia u otras que propendan la detención de la reproducción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, amparando el derecho a que toda persona se desempeñe en una comunidad universitaria libre de violencia y discriminación de género.

Acciones de intervención:

1. Propender la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, neutro - no binario.
2. Propiciar adecuaciones curriculares en carreras de pre o posgrado, tales como incorporación de contenidos y desarrollo de asignaturas electivas en derechos humanos, violencia y discriminación de género.
3. Fomentar la colaboración con organismos y/o entidades públicas o privadas, con o sin fines de lucro, dedicadas a la asistencia, protección y reeducación con el fin de mejorar la red de derivación especializada en materia de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria.
4. Diagnosticar a través de mecanismos que identifiquen las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso



sexual, violencia de género y discriminación arbitraria al interior de la Universidad de Atacama.

5. Promover, dentro y fuera de la Universidad, estudios e investigaciones relacionadas con la perspectiva de género.
6. Garantizar la asignación de recursos financieros anuales específicos para concretizar las acciones declaradas en la Política Integral y sus Modelos de Prevención, Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia de género y discriminación arbitraria.
7. Inserción de medidas de conciliación familiar, personal y laboral, dirigidas a la comunidad triestamental de la Universidad de Atacama.
8. Creación de un plan de igualdad que establezca acciones afirmativas para enfrentar los resultados obtenidos a propósito de los diagnósticos institucionales sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

LÍNEA 2: Prevención del acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.

Objetivo: Prevenir el acoso, violencia de género y discriminación arbitraria a través de acciones de visibilidad y comprensión de la problemática.

Acciones de intervención:

1. Difusión:

- Entrega de información de manera permanente, que facilite la comprensión y detección de conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria, a través del uso de recursos tecnológicos, estrategia comunicacional, ferias preventivas, entre otras.
- Estrategia de comunicación con la finalidad de socializar Política, Ordenanzas, protocolos y reglamentos institucionales sobre la materia.
- Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria en los procesos de inducción institucional de

estudiantes, personal académico y administrativo.

- Difusión de las funciones que compete desarrollar a las unidades encargadas de la promoción, prevención, investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria

2. **Sensibilización:**

- Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

3. **Capacitación:**

- Procesos de capacitación y especialización con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas para el abordaje de la violencia de género, derechos humanos y discriminación arbitraria, dirigido a todos los estamentos de la comunidad Universitaria.
- Promoción de la formación en enfoque de género en el Departamento de Recursos Humanos, de manera de implementar acciones preventivas en las labores que le competen desarrollar.

4. **Integración:**

- Promover la implementación de procesos de reclutamiento y selección de personal con perspectiva de género y con énfasis en la prevención del acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y/o de género.
- Incorporación de la Política Integral y sus modelos de prevención, sanción e investigación en todos los contratos suscritos por la Universidad.



- Establecer mecanismos que permitan el ingreso a la vida universitaria de manera equitativa.
- Establecer mecanismos que promuevan medidas de conciliación familiar, personal y laboral, dirigidas a la comunidad triestamental de la Universidad de Atacama.
- Promover el acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Impulsar la paridad de género en los órganos de Gobierno Universitario.

LÍNEA 3: Atención Bío-psico-socio-jurídica

Objetivo: Brindar orientación bío-psico-socio-jurídica con Perspectiva de Igualdad de Géneros y Enfoque de D.D.H.H. a integrantes de la comunidad universitaria afectadas por conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria y/o de género, a través de la atención de profesionales con especialización en derechos humanos y perspectiva de género, y/o mediante la derivación a otras instituciones, cuando corresponda.

Acciones de intervención:

1. Gestionar el procedimiento de atención y denuncia de manera protocolizada con la finalidad de agilizar y dar respuestas oportunas ante situaciones de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.

Componentes de la atención bío-psico-socio-jurídica:

1. Primera acogida

Este espacio involucra respetar los derechos y dignidad de las personas afectadas, promoviendo la expresión de sentimientos y emociones, entregando contención emocional y centrándose en las necesidades y expectativas de quien se acoge, las que tienen

que adaptarse según las maneras de actuación institucional o de apoyo externo, generando una atmósfera de confianza, calidez y empatía. La atención, en todo momento, se realizará por medio de la Perspectiva de Igualdad de Géneros y Enfoque de D.D.H.H. En tal sentido, en ningún caso se debe restar la credibilidad en el relato de la persona atendida, evitando cualquier acción que pueda generar instancias de victimización secundaria. Para tal cometido, las unidades de atención deberán contar con un espacio físico que genere un ambiente grato, seguro y libre de distractores ambientales que puedan favorecer la develación de la persona, y al mismo tiempo, contribuir al abordaje de posibles desbordes emocionales.

2. Primeros auxilios psicológicos

Esta primera sesión puede convertirse en una atención de primeros auxilios psicológicos, pues en ocasiones, surge una situación de crisis, por lo cual el foco debería centrarse en dar contención y brindar la primera ayuda psicológica. Para esto, es viable recurrir a los primeros auxilios psicológicos, ofreciendo ayuda de forma práctica y no invasiva centrándose en las necesidades y preocupaciones inmediatas de las personas afectadas, escucharlas sin sobreestimar a dialogar sobre el asunto, reconfortar y contribuir a la tranquilidad con técnicas de intervención acorde a la temática abordada.

Para promover en la efectividad de la primera acogida y auxilios psicológicos, se tendrá que integrar la necesidad de capacitación permanente de quienes conforman la unidad encargada de prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género. De todas formas, es pertinente resaltar la necesidad de brindar capacitaciones sobre perspectiva de género y no discriminación arbitraria a quienes integran la comunidad universitaria, pues, en muchas ocasiones quienes toman conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género y no discriminación arbitraria y/o de género no tienen formación especial en la materia.



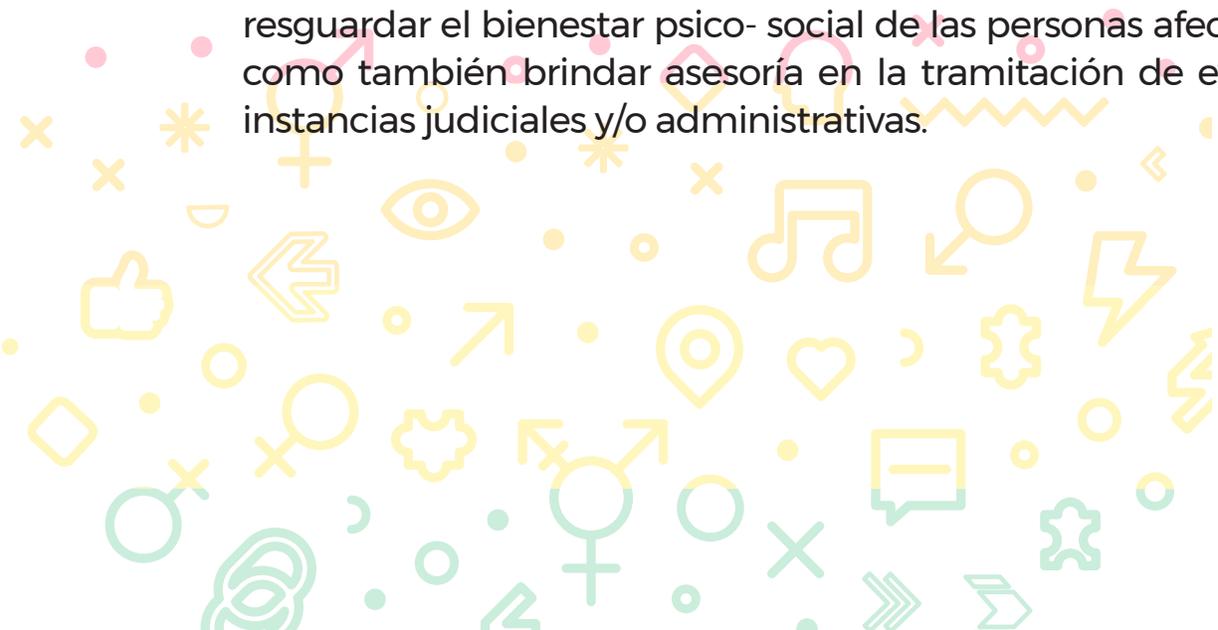
3. Orientación e información

Esta orientación debería desarrollarse en un lugar de escucha activa y contención para permitir la expresión de dudas y necesidades en un marco de respeto que asegure la dignidad de las personas, usando un lenguaje cercano y comprensible, evitando tecnicismo psico-socio-jurídicos que puedan generar confusión en la persona atendida.

Corresponde entregar información respecto a derechos, normativa interna y externa aplicables al caso que origina la solicitud de atención, así como también respecto de instancias administrativas y judiciales en las que la persona afectada podría iniciar acciones, además de informar sobre las responsabilidades y funciones que competen a las unidades universitarias y externas en materias de prevención, sanción e investigación por conductas acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria y/o de género. Finalmente, toda atención mantendrá el carácter estricto de confidencialidad, en relación a la individuación de la persona atendida, como también, los contenidos de sus consultas y/o denuncias.

4. Acompañamiento

El proceso de acompañamiento involucra brindar apoyo a personas afectadas por acoso, violencia de género y discriminación arbitraria. El acompañamiento de carácter bio-psico-socio-jurídico busca resguardar el bienestar psico-social de las personas afectadas, así como también brindar asesoría en la tramitación de eventuales instancias judiciales y/o administrativas.



Tipo de acompañamiento	Profesional a cargo	Descripción
Acompañamiento Psico-social	<ul style="list-style-type: none"> → Profesionales de la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género → Unidad de Salud Mental del Servicio Médico y Dental. 	<p>Atención entregada durante todo el proceso previo a la realización de la denuncia, así como durante toda la investigación del caso. En el caso de ser necesario, y previo consentimiento de la persona afectada, se podrán realizar derivaciones a la red que interviene de manera especializada sobre la temática.</p>
Acompañamiento Jurídico	<ul style="list-style-type: none"> → Profesionales de la Unidad encargada de la prevención, promoción y transversalización de la igualdad de género. 	<p>Entrega de información y orientación legal para la tramitación de denuncias internas, además de las denuncias por conductas constitutivas de delitos.</p>
Acompañamiento Médico	<ul style="list-style-type: none"> → Profesionales del Servicio → Médico y Dental. 	<p>Atención a fin de practicar evaluación general que corresponda, sin perjuicio de las derivaciones a los establecimientos de salud competentes.</p>
Acompañamiento Académico	<ul style="list-style-type: none"> → Estudiantado → Complejo Tecnológico de Aprendizaje. → Profesorado de Cohorte. → Direcciones de Departamentos y Decanaturas. → Academia → Centro de Mejoramiento Docente. → Dirección de Departamentos y Decanaturas. 	<p>Brindar seguimiento y apoyo académico, incluida la tramitación de excepciones curriculares u otros beneficios en función del daño de la persona afectada.</p>



5. Seguimiento de casos

Desde el punto de vista jurídico, el seguimiento de los procedimientos formalizados asociados a denuncias por casos constitutivos de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria, implica una constante supervisión del estado de avance, tramitación y resultados del proceso. El seguimiento se realizará desde la primera atención hasta la resolución del procedimiento disciplinario. En función de ello, es necesario que exista una coordinación permanente entre quienes llevan a cabo el proceso disciplinario y las unidades encargadas de las atenciones bío-psico-socio-jurídicas.

En cuanto a las atenciones bío-psico-sociales, el seguimiento dice relación con el trabajo articulado con diferentes unidades internas y externas a la Universidad para el otorgamiento de atenciones integrales, derivaciones, beneficios u otras medidas que aporten al bienestar de las personas afectadas.

LÍNEA 4: Protección frente a la violencia de género

Objetivo: Proteger a todas las personas afectadas por conductas constitutivas de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria, de nuevas formas de agresión, revictimización y victimización secundaria a través de medidas de protección administrativas u otros mecanismos regulados en normativa vigente.

Acciones de intervención:

- Aplicación de medidas administrativas de protección dispuestas en el Modelo de Investigación y Sanción.
- Dependiendo del caso, activación de redes externas con instituciones como el Ministerio Público, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y otros, con el objeto de brindar protección efectiva en aquellos casos en que no se activa necesariamente el procedimiento interno, o bien, cuando se trate de una situación que revista las características de delito.

- Existencia de una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación, con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género (fiscalía especializada).
- Aplicación de medidas que eviten la victimización secundaria desde la primera acogida.
- Para el caso de instruirse procedimiento disciplinario a partir de denuncias por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación, aplicar como metodología en la investigación la perspectiva de género y el enfoque de Derechos Humanos.

LÍNEA 5: Reparación del daño por violencia de género

Objetivo: Reparar el daño provocado por conductas constitutivas de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria. A través de acciones, servicios internos y derivación a otras instituciones

Acciones de intervención:

Establecimiento de medidas necesarias para que las personas afectadas puedan continuar ejerciendo estudios y/o labores de la mejor manera posible, en el contexto universitario.

Atenciones brindadas por profesionales del área de la psicología con especialización en Intervención Psicológica con Perspectiva de Género, con la finalidad de reparar el daño ocasionado en personas afectadas por hechos constitutivos de acoso, violencia de género y discriminación arbitraria.



***DIAGNÓSTICO,
SEGUIMIENTO Y
MONITOREO DE
LAS LÍNEAS DE
INTERVENCIÓN***

DIAGNÓSTICO, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LAS LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Para realizar el diagnóstico de las necesidades institucionales sobre la prevención del acoso, la violencia de género y la discriminación arbitraria se evaluarán periódicamente las actividades, procesos o interacciones institucionales que incrementen el riesgo de generación de este tipo de conductas. Así, cada acción declarada en las líneas de intervención impactará como acción afirmativa para enfrentar los resultados obtenidos en los diagnósticos institucionales sobre la materia.

Así las cosas, el seguimiento de la implementación del Modelo de Prevención se realizará a través de mediciones de los avances de cada una de las líneas de intervención comprometidas. Dada la naturaleza de las líneas de intervención se crearán indicadores de medición de procesos que permitirán generar informes de seguimiento, los cuales serán puestos a disposición de la comunidad universitaria.





UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Y EQUIDAD DE GÉNERO