

## DECRETO DE RECTORÍA 113/2022

**Promulga acuerdo del H. Consejo Superior que otorga su parecer favorable al Modelo de Prevención del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género.**

### VISTO:

- 1° Lo prescrito en el artículo 30 de los Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco,
- 2° La propuesta presentada por la Dirección de Género,
- 3° El Acuerdo adoptado por el H. Consejo Superior en sesión N° 438 de 6 de septiembre de 2022, y
- 4° Las atribuciones propias de mi cargo.

### DECRETO:

Promúlguese el acuerdo **N° 01-438-2022** del Honorable Consejo Superior, adoptado en Sesión Ordinaria N° 438, que otorga su parecer favorable al Modelo de Prevención del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género, cuyo texto es el siguiente:

Acuerdo 01-438-2022: Con el voto favorable de la unanimidad de los consejeros y consejeras presentes, se acuerda otorgar el parecer favorable al Modelo de Prevención del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género propuesto por la Dirección de Género.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**ALEJANDRO FERNÁNDEZ JULIAN**  
Secretario General



**ALIRO BÓRQUEZ RAMÍREZ**  
Rector

Temuco, 15 de septiembre de 2022

## **Modelo de Prevención del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género**

**Universidad Católica de Temuco**

Temuco, agosto 1 de 2022

## PREÁMBULO

Este Modelo de Prevención se presenta en el marco de la ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, publicada en septiembre del año 2021. La mencionada ley exige a las instituciones disponer de políticas integrales que propicien ambientes seguros y libres de cualquier forma de violencia basada en el género, conformadas por un modelo de prevención y uno de investigación y sanción. Sin embargo, para la UC Temuco, el abordaje de este problema social va más allá de cumplir con una exigencia legal, pues desde el año 2018, cuando se decidió formular una política, se asumió un compromiso institucional con la equidad y la igualdad de género.

En los últimos años hemos dado importantes pasos en materia de prevención de violencia y de discriminación de género, sin embargo, la complejidad de este fenómeno nos exige estar permanentemente revisando nuestros avances y generando nuevas respuestas para una convivencia que refleje los principios fundamentales de nuestra institución y de nuestra política institucional que son la dignidad humana, la igualdad y no discriminación, el respeto por la diversidad y la interculturalidad. Además, la promoción de una cultura de igualdad de género, es coherente con nuestro sello institucional y con los valores y principios plasmados en el documento Ser y Quehacer de la UC Temuco.

Hoy estamos dando nuevos pasos para avanzar en este gran desafío que supone un cambio cultural para el que necesitamos la participación y el compromiso de toda la comunidad universitaria.

## INTRODUCCIÓN

Desde el año 2019, la Universidad Católica de Temuco viene implementando mecanismos sistemáticos para avanzar en la prevención y erradicación de las violencias y de toda forma de discriminación basada en el género. Hasta ese momento, la legislación chilena vigente reconocía en las universidades un rol fundamental a la hora de asumir los cambios institucionales, estructurales y culturales para contribuir a una sociedad libre de violencias de género y de otras prácticas discriminatorias; sin embargo, sólo existían obligaciones y derechos explícitos para las universidades estatales en el marco de la ley N° 21.094.

El 15 de septiembre de 2021 entró en vigencia la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Esta ley aborda deficiencias legislativas en este ámbito y entrega facultades y deberes a las universidades, toda vez que éstas deben “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, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual” (artículo 1).

En consecuencia, esta ley conduce a la Universidad Católica de Temuco a estructurar y consagrar prácticas previamente adoptadas institucionalmente, que reconocen y amparan el derecho de toda persona de la comunidad universitaria a desempeñarse y convivir en espacios libres de violencia de género. Así, y para dar cumplimiento a lo establecido en la ley 21.369, la Universidad Católica de Temuco organiza y actualiza las estrategias y acciones que viene desarrollando y que están contenidas en la Política de Género (Decreto de Rectoría 35/2019) en dos modelos: 1) Modelo de Prevención y 2) Modelo de Investigación y Sanción.

Durante el primer semestre del año 2022 la Prorectoría, la Dirección de Género y la Secretaría General, desarrollaron un proceso participativo para socializar los principales lineamientos que deberían contener los modelos. Las propuestas difundidas fueron previamente desarrolladas en base a una amplia revisión teórica, conceptual y metodológica, a partir de experiencias nacionales e internacionales y de la propia experiencia que registra la UCT en el abordaje de la violencia de género. El proceso de socialización incluyó reuniones con el Consejo Asesor de la Dirección de Género, con los Consejos Ampliados de las nueve facultades y con los Centros de Estudiantes (ver anexo N° 1). Además, se desarrolló un proceso sistemático de difusión a través de redes sociales, correos electrónicos institucionales y de la página web de la Dirección de Género. A la vez, se habilitaron canales digitales

para recoger consultas y sugerencias. Este proceso de diálogo enriqueció las propuestas iniciales y dio lugar a la construcción de los modelos que aquí se presentan.

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

El modelo que se presenta está basado en experiencias nacionales e internacionales y fundamentalmente en el “Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la Violencia de Género en Contexto Universitario”, elaborado por la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores y Rectoras de las Universidades Chilenas. Estas experiencias fueron adaptadas a la realidad de la UC Temuco para formular los lineamientos centrales del modelo, los que fueron discutidos y complementados en el proceso participativo antes descrito.

### 1. Marco conceptual

#### 1.1. Violencia de Género. Planos, niveles y líneas de intervención

Para efectos de este modelo se adoptará la definición aportada por la Superintendencia de Educación Superior en el Oficio Circular N° 1 del 8 de julio de 2022; adaptada de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará); que señala que se entenderá por violencia de género “cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado”.

La violencia de género es un fenómeno complejo que se sostiene en la interacción entre factores personales, situacionales y socioculturales. Para una mayor comprensión del mismo, se integran las siguientes dimensiones y subdimensiones que aporta el Modelo Caleidoscopio:

Dimensión	Subdimensión
Planos de la violencia de género	Estructural, cultural y directa
Niveles de intervención	Macrosistema, exosistema, mesosistema, microsistema, sistema individual
Líneas de intervención	Promoción, prevención, atención, reparación, protección, acceso a la justicia y sanción, atención socioeducativa, reincorporación comunitaria, observación y generación de conocimiento

Fuente: Comisión de Género CRUCH Modelo Caleidoscopio

#### *a) Violencia estructural y violencia de género*

La violencia estructural se relaciona con las desigualdades que impiden u obstaculizan la satisfacción de necesidades humanas producto del lugar que las personas ocupan en la estructura social (Galtung, 1990). En este sentido, la violencia de género estructural se refiere a aspectos socioeconómicos, jurídicos e institucionales que sostienen la violencia directa por razones de género (Pezoa, 2021).

En el ámbito universitario se expresa en los siguientes aspectos:

- a.1) La propia estructura universitaria sostiene condiciones desiguales que por acción u omisión propician la violencia de género por inexistencia de protocolos, reglamentos y/o debilidades en los procedimientos de investigación; falta al principio de oportunidad en las investigaciones, sanciones a destiempo o procesos excesivamente extensos; obstáculos para el acceso a la justicia (falta de difusión de los procesos normativos, exposición de información falsa e impedimento de permisos laborales o académicos para participar de los procesos de investigación); desprotección que favorece el silenciamiento de la persona afectada y de testigos o permite la impunidad para quienes ejercen violencia de género.
- a.2) Ausencia de normativa que reconozca a las diversidades sexuales y de género (carencia de normativa para uso de nombre social, ausencia de baños no binarios o uso de lenguaje sexista).
- a.3) Condiciones de desigualdad por la división sexual del trabajo que: limita las posibilidades de desarrollo laboral y académico de las mujeres por la doble jornada laboral y por la doble presencia, además de afectar su salud física y mental; ausencia de condiciones para ejercer el derecho al cuidado; segmentación laboral en espacios feminizados y masculinizados que se materializa en desigualdad presupuestaria, por ejemplo, entre Facultades, unidades o departamentos (CRUCH, 2022).

### *b) Violencia cultural de género*

Se refiere a aspectos culturales y simbólicos que justifican o legitiman la violencia (Galtung, 1990), asociados a los mandatos de género y a las masculinidades hegemónicas (Pezoa, 2021). Esta se construye con la reproducción de estereotipos sexistas y a través de mensajes o contenidos que normalizan, minimizan, justifican, esencializan o frivolizan la violencia (CRUCH, 2022). Algunos ejemplos para el caso del contexto universitario son: no asignar importancia a problemas como el acoso sexual; justificar la discriminación de lo femenino con base en la falta de capacidad intelectual; naturalizar la violencia en la biología o instinto masculino; ironizar o caricaturizar la violencia de género, entre otras (CRUCH, 2022).

### *c) Violencia directa de género*

Se refiere a acciones de ejercicio de poder que involucra a personas concretas (Pezoa, 2021) Estas acciones intentan provocar o provocan daño a personas, grupos o pueblos y van de la mano con factores como la raza, clase, migración, entre otras.

Los tipos de violencia directa de género están contemplados en el protocolo de actuación frente a casos de violencia de género de la Universidad Católica de Temuco, en el cual se define a la violencia física, psicológica, sexual, simbólica y digital.

## 1.2. Niveles de intervención de la violencia y discriminación de género

Dada la complejidad y multifactorialidad de la violencia y la discriminación de género, se propone abordar su intervención a partir del modelo ecológico.

### *a) Modelo ecológico feminista*

El enfoque ecológico para la intervención de la violencia elaborado por Heise (1994) a partir de la propuesta de Bronfenbrenner (1979), parte del supuesto de que cada persona está inmersa en una multiplicidad de niveles relacionales (individual, familiar, comunitario y social), donde pueden producirse distintas expresiones y dinámicas de violencia. El planteamiento de Heise, asumido desde 2003 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), propone cinco niveles para abordar la violencia:

#### *a.1) Nivel macrosistema o nivel social*

En este nivel se reúnen los factores relativos a la estructura y a la cultura, que pueden contribuir a favorecer un clima que incite o inhiba la violencia. Entre ellos destacan los roles rígidos de género, la noción de masculinidad ligada a la dominación y agresión, la heteronorma, la idealización del amor romántico, el derecho/propiedad del hombre sobre la mujer, el menosprecio de las capacidades de las mujeres, aprobación de la violencia interpersonal, aprobación del castigo físico, entre otros.

### *a.2) Nivel exosistema*

Este nivel se refiere a espacios donde interactúan permanentemente las personas y, por lo mismo, donde se desarrollan relaciones de poder. En las instituciones educativas se refiere a los diferentes entornos que influyen el contexto universitario y en los que las personas no participan directamente, pero de los que recibe su influencia o se producen hechos que le afectan.

### *a.3) Nivel mesosistema*

Se entiende como las interrelaciones entre dos o más entornos en los que la persona participa de manera activa. En este nivel se sitúan las interrelaciones entre las diferentes estructuras y relaciones internas en la educación superior, en razón de que son espacios comunitarios de interacción social entre distintos miembros de la comunidad.

### *a.4) Nivel microsistema*

Un microsistema es un patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona experimenta en un entorno determinado. Para el caso de las universidades, los entornos pueden ser entendidos como cursos, grupos de amistades, colectivos políticos, agrupaciones artísticas, asociaciones del cuerpo funcionario, académico o profesionales.

### *a.5) Nivel ontosistema*

Este nivel contiene la historia personal del individuo dentro de un plano biopsicosocial, teniendo en cuenta las diferencias de género. Así, la historia de vida de quienes integran la comunidad universitaria puede involucrar experiencias de la violencia de género presentes o pasadas en distintos niveles de riesgo/gravedad, así como haber presenciado violencia de pareja en la infancia, sufrir malos tratos durante la infancia u otras experiencias traumáticas.

## **2. Principios del modelo de prevención**

El presente modelo contiene principios transversales contenidos en la Política de Género. Estos son: la dignidad humana, que exige el reconocimiento, respeto y valoración entre todos y todas, donde no haya objetos de dominio, posesión o control y se promueva una vida libre de la normalización de jerarquías sexuadas; la igualdad y no discriminación, referida a la igualdad de trato ante la ley y al derecho a la protección frente a cualquier tipo de discriminación basada en el género; el respeto por la diversidad como modo de actuación que reconoce y promueve la diversidad y la pluralidad como un valor que



estimula la convivencia fraterna; y la interculturalidad como el diálogo y reconocimiento entre personas y grupos de distintas culturas.

En síntesis, el modelo contempla principios del Humanismo Cristiano que forman parte sustancial de la misión de la UC Temuco. Específicamente, los valores del respeto por la diversidad y de la actuación ética, y los principios transversales plasmados en el documento Ser y Quehacer de la UC Temuco, son marcos inspiradores fundamentales.

### 3. Marco normativo nacional e internacional

A lo largo de la historia y a partir de los esfuerzos y movilizaciones de muchas mujeres en el mundo, se han logrado significativos avances respecto al reconocimiento de sus derechos, expresados en instrumentos internacionales que han sido, en su mayoría, ratificados por Chile. Este marco internacional aportó los cimientos de la normativa nacional sobre violencia de género vigente hasta la actualidad.

Entre los instrumentos generales destacan: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinción. En materia de derechos de las mujeres está la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Chile en 1989; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará), aprobada por Chile en 1998.

En relación a los instrumentos internacionales que reconocen y respetan los derechos de las diversidades sexo-genéricas, en el 2008 Chile firmó la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, que condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género. Por otra parte, los Principios de Yogyakarta y la Declaración de Beijing, sin ser vinculantes, cuentan con una importancia intrínseca en materia de género y establecen condiciones humanas mínimas para la población LGTBIQ+.

En el marco del derecho nacional, la Constitución Política de la República consagra en su artículo 1° que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. De ahí que toda la legislación vigente, incluida la universitaria, debe apuntar a concretar ese principio en las realidades particulares. Por lo mismo, se han establecido medidas contra la discriminación en la Ley N° 20.609, y se reconoce y protege la identidad de género en la Ley N° 21.120. En cuanto a la protección de los derechos de las

mujeres, a diferencia de otros países, Chile no dispone de una ley integral sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que es un proyecto de ley desde el año 2017.

En relación a la regulación de la violencia de género en el ámbito de la educación superior, la Ley General de Educación N° 20.370, plantea la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos como principios fundamentales. La Ley sobre Educación Superior N° 21.091, en su artículo 2° letra i) promueve que, “el respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas”. A nivel de universidades estatales, la Ley N° 21.094, se refiere a los actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria, prohibiciones para el personal académico y no académico relativas a actos atentatorios a la dignidad de las personas, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria. Finalmente, la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género, recientemente promulgada el año 2021.

## 4. Enfoques del Modelo de Prevención

Debido a los múltiples factores que intervienen en la violencia de género y a las diversas condiciones, identidades y realidades de las personas, este modelo se define en base a los enfoques de Derechos Humanos, Interseccional e Intercultural:

### 4.1 Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de derechos humanos amplía la democracia, toda vez que protege la integridad de las personas y elimina las distintas formas de dominio, de discriminación y de violencia. Los derechos humanos son universales, irrenunciables, inalienables, imprescriptibles, dinámicos e indivisibles o interrelacionados y sin jerarquía de unos sobre los otros; a la vez que son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, territorio, sexo, raza, situación migratoria, religión, lengua, o cualquier otra condición.

En el presente modelo serán transversales, especialmente, los derechos humanos de las mujeres y de las diversidades sexo-génericas, reconocidos en la normativa ya mencionada, así como también los derechos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

## 4.2. Enfoque interseccional

El concepto de interseccionalidad alude a un sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas” (Crenshaw, 1991). Así, se entiende como la “discriminación compuesta, doble o múltiple y referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, raza” (PNUD, 2009, p. 28), clase y sexualidad. Desde este paradigma, los sistemas de opresión por razones de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, clase, origen nacional, territorio, migración, entre otros factores, interactúan formando un complejo engranaje que no puede interpretarse, y mucho menos abordarse, por medio del análisis de dimensiones aisladas, sino que requiere un enfoque integrador que problematice las discriminaciones cruzadas.

De esta forma, el modelo debe tener presente las discriminaciones cruzadas que viven las mujeres y otros grupos que componen la comunidad universitaria y analizar las barreras e inequidades específicas a fin de implementar acciones que respondan a estas particularidades.

## 4.3. Enfoque Intercultural

La Interculturalidad se entiende como “... proceso y proyecto que se construye desde la gente que afirma la necesidad de cambiar las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización, discriminación” (Walsch, 2012, p. 194). Desde la mirada intercultural, es relevante descolonizar la noción de violencia y entenderla en el contexto histórico de las sociedades particulares. Abordar la violencia con una mirada intercultural significa necesariamente abordar un problema asociado al dolor, heridas y sufrimientos sociales, por las múltiples violencias que han construido los estados en sus relaciones con los pueblos. Esto, sin duda implica una reflexión sobre los contextos desde donde provienen las personas que se han visto violentadas, sin perder de vista el derecho a una vida libre de violencia que asiste a todas las personas.

## 5. Líneas de intervención del Modelo de Prevención UC Temuco

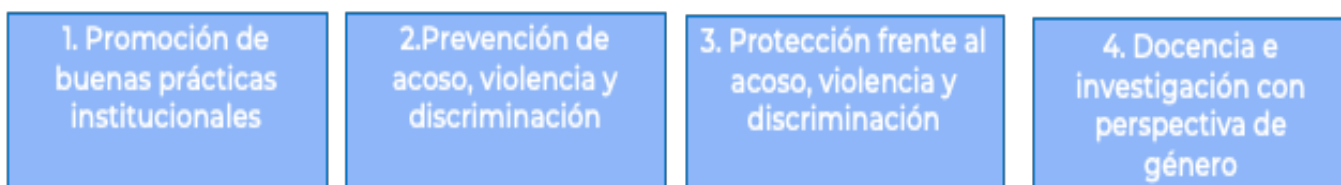
Basado en el Modelo Caleidoscopio, se plantea un abordaje que considera los planos de violencia y discriminación de género (cultural, estructural y directo), los niveles de intervención (macrosistema, exosistema, mesosistema, microsistema y ontosistema), y las líneas centrales para la prevención. Estas últimas se proponen a partir de las particularidades y necesidades identificadas en la UC Temuco, a la vez que se orientan en una perspectiva estratégica y práctica para lograr un abordaje sistémico e integral del acoso sexual, de la violencia y la discriminación de género.

El modelo se presenta en sus aspectos generales, puesto que posteriormente se operacionalizará en planes de trabajo que incluyan estrategias, metas, indicadores y todos los aspectos concretos que implica una planificación.

A partir de los datos existentes, de la experiencia obtenida desde la implementación de la Política de Género y del proceso participativo desarrollado en los últimos meses, se ha construido un modelo conformado por cuatro líneas centrales y cuatro líneas transversales.

## LEY 21.369: MODELO DE PREVENCIÓN

### LINEAS CENTRALES DE INTERVENCIÓN



### LINEAS TRANSVERSALES

**Diagnóstico, Monitoreo y Evaluación**

**Lenguaje no sexista**

**Vínculo y redes**

**Adecuación reglamentaria**

#### 5.1. Objetivo general del modelo

Promover una cultura institucional basada en la igualdad y en el respeto a la diversidad, para contribuir a un ambiente libre de acoso sexual, de violencia y de discriminación de género.

#### 5.2. Líneas centrales de intervención

Las cuatro líneas centrales para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género constituyen una intervención sistémica e integral que aborda los distintos planos y niveles descritos anteriormente. Todas las líneas son relevantes y el orden de presentación responde al nivel de especificidad; así se parte de la línea de carácter más general hasta la más específica.

#### *a) Promoción de buenas prácticas institucionales*

La promoción de buenas prácticas institucionales para la equidad de género se refiere al “conjunto de acciones que tienen por sentido la transformación social hacia una cultura de igualdad, respeto y no violencia activa” (CRUCH, 2022). Esto implica generar todo tipo de acciones y medidas que apunten a la reflexión, a la sensibilización y a la modificación de conductas y formas de relación que generen violencia o discriminación para avanzar hacia el cambio cultural.

#### **Objetivo**

Promover buenas prácticas en la comunidad UC Temuco a partir de una visión crítica y reflexiva para contribuir a la construcción de una cultura de equidad, respeto y relaciones igualitarias,

#### **Acciones**

Esta línea de intervención implica generar estrategias de promoción de relaciones igualitarias y ambientes libres de violencias y discriminación de género, que consideren los distintos contextos y estamentos que coexisten en una comunidad universitaria. Estas acciones implican, entre otras, las siguientes:

- Acciones de sensibilización en torno al acoso, la violencia y la discriminación de género.
- Campañas comunicacionales sobre relaciones de género igualitarias, masculinidades, sexualidad, educación no sexista, respeto a las diversidades sexo-genéricas, entre otras.
- Formación y capacitación sobre perspectiva de género, transversalización e institucionalización en el ámbito de la educación superior.
- Promoción de políticas, programas y medidas para la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal - familiar y vida laboral - estudiantil con enfoque de género.
- Plan de participación estudiantil para la equidad, a través de agrupaciones de estudiantes.

También se considerarán como acciones de promoción a todo acto o medida orientada a fomentar las relaciones igualitarias de género y generar ambientes libres de violencias y discriminación de género.

#### **Grupos objetivos**

La comunidad universitaria en general.

## *b) Prevención del acoso, la violencia y la discriminación de género*

Las situaciones de violencia ocurren en los espacios cotidianos de la comunidad universitaria, debido a la existencia de sesgos y estereotipos de género históricamente arraigados en la cultura institucional y de prácticas sexistas normalizadas. Por esta razón, es indispensable abordar la prevención a partir de la transformación de normas, actitudes y estereotipos (ONU, 2020), a través de la generación y apertura de instancias de diálogo, sensibilización y problematización de las conductas violentas.

### **Objetivo**

Prevenir las conductas de acoso sexual, violencias y discriminación por razones de género, a través de acciones que permitan visibilizar y comprender las diversas manifestaciones de la violencia y su complejidad como problemática social que se sostiene y perpetúa en distintos planos del quehacer personal, cultural y estructural.

### **Acciones**

Esta línea de intervención considera, entre otras acciones, las siguientes:

- Actividades y campañas permanentes de sensibilización sobre derechos humanos, violencias y discriminación por género.
- Desarrollo de actividades formativas de carácter preventivo dirigidas al estudiantado.
- Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización dirigidos al cuerpo funcionario de la institución.

Además, se considerará como acción de prevención, toda medida dirigida a prevenir los riesgos y asegurar espacios libres de violencias y discriminación por razón de género.

### **Grupos objetivos**

Estudiantado, funcionarios y funcionarias de manera focalizada. Para la focalización se considerarán roles y funciones y también el diagnóstico institucional sobre violencia de género que aporte información sobre espacios y grupos de mayor riesgo.

## *c) Protección frente a la violencia y discriminación de género*

Las personas que viven experiencias de violencia de género suelen encontrarse en una situación de desprotección y vulnerabilidad, producto de la estigmatización, del miedo y de la ambivalencia que generan las distintas formas de violencia. Por esta razón, requieren una atención especializada, acompañamiento y seguimiento de las acciones y medidas acordadas.

## Objetivo

Proteger a las personas de la comunidad universitaria afectadas por violencia y discriminación de género, evitando la revictimización y la victimización secundaria, a través de medidas de contención, acompañamiento, protección, derivación y otras acciones contenidas en la normativa de la universidad.

## Acciones

La línea de intervención comprende, entre otras acciones:

- Permanencia y fortalecimiento de una unidad especializada encargada de ofrecer atención y acompañamiento a personas afectadas por violencia y discriminación de género, desde una perspectiva interdisciplinaria que integre las dimensiones psicológica, social y jurídica
- Derivación a unidades o entidades internas o externas que correspondan según los requerimientos.
- Orientación a las distintas unidades de la institución en relación a los procedimientos frente a casos de violencia de género.
- Seguimiento y monitoreo de las atenciones y derivaciones

Además, se considerará como acción de protección toda medida o propuesta orientada a prevenir los riesgos a que puedan verse expuestas las personas afectadas por la violencia y discriminación de género.

## Grupos objetivos

Todas aquellas personas de la comunidad universitaria afectadas por situaciones de violencia y discriminación por género que sean derivadas o soliciten atención.

### *d) Docencia e investigación con perspectiva de género*

La docencia y la investigación son funciones primordiales de la Universidad. La persistencia del sexismo y del androcentrismo en estos ámbitos tiene efectos negativos en la formación profesional y en la formación integral del estudiantado. La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (2019), identifica cuatro riesgos de no incluir la categoría de género en docencia y que también operan para la investigación: a) favorece la sobregeneralización de los fenómenos de estudio sólo desde la perspectiva de los hombres y se excluye a las mujeres; b) se promueve una falsa representación del comportamiento, de las actitudes y de las necesidades de las mujeres y se presentan como “desviaciones del modelo ideal masculino”; c) además, se construye una falsa imagen de homogeneidad entre hombres y mujeres; y d) se explican las diferencias en base a estereotipos de género que reproducen la desigualdad. Por esta razón, este modelo se orienta a incorporar transversalmente la perspectiva de género en docencia y en investigación.

Para este efecto se analizarán estrategias diferenciadas, según áreas disciplinares y carreras, a objeto de evaluar la pertinencia, las necesidades y oportunidades para incluir la perspectiva de género en los procesos de actualización y ajustes curriculares.

### **Objetivo**

Promover la inclusión de la perspectiva de género como indicador de excelencia en la docencia universitaria, en los procesos de formación e investigación, para contribuir a la erradicación del sexismo y del androcentrismo.

### **Acciones**

Esta línea de intervención comprende, entre otras, las siguientes acciones:

- Incorporación paulatina de la perspectiva de género en los itinerarios formativos de pregrado, postgrado y otros programas formativos de la institución, de acuerdo a las particularidades de cada disciplina.
- Capacitación en inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria y en la investigación a académicos y académicas, docentes, equipos de asesoría curricular y otros/as profesionales que se vinculen a la docencia y la investigación.
- Aportar herramientas, metodologías y recursos para aplicar enfoque de género en docencia e investigación a académicos, académicas y docentes.
- Inclusión de la perspectiva de género en los procesos de investigación e innovación, a partir de los datos actualizados sobre las principales brechas de género de la comunidad universitaria.

Además, se considerarán como acciones correspondientes a esta línea de intervención, todo acto o medida orientada a incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria, en los itinerarios formativos y en los procesos de formación e investigación,

### **Grupos Objetivos**

Personas y equipos de los distintos estamentos (académicos/as, docentes, y equipos profesionales) vinculados a la docencia y a la investigación.

### **5.3. Líneas de intervención transversales**

Para efectos de este modelo, una línea transversal es aquella que tiene la particularidad de cruzar las cuatro líneas centrales, y generar efectos en parte o en la totalidad de cada una de ellas. Las líneas transversales planteadas son las siguientes:



### *a) Diagnóstico de género, monitoreo y evaluación del modelo de prevención*

Una tarea propia de toda universidad es revisar, de manera permanente, la situación de la comunidad universitaria en general y la situación interna de los distintos estamentos y grupos, con el objeto de identificar nudos críticos que revelen violencias y factores de riesgo de discriminación de género.

Una de las primeras consideraciones para abordar el problema de la violencia de género en las universidades, bajo sus distintas formas de hostigamiento y discriminación, es la necesidad de transformar las condiciones por las cuales este fenómeno es recurrente. Para lograr esas transformaciones se requiere conocer, identificar y monitorear de manera sistemática la situación y los efectos de las medidas que se adoptan para evaluar la pertinencia y efectividad de las mismas. Por lo anterior, la institución dispone de una metodología de diagnóstico que contempla distintas etapas y técnicas para el monitoreo y evaluación de las brechas, desigualdades y del modelo de prevención, que debe aplicarse de manera permanente y sistemática.

### *b) Comunicación no sexista*

“La equidad de género y la no discriminación son principios bases para la construcción de sociedades democráticas e inclusivas y para la Universidad Católica de Temuco avanzar en esta línea es imperativo”. Así se declara en la Guía de Orientaciones para la Comunicación No Sexista que la Universidad generó y difundió en abril de 2022. Con este recurso se pretende aportar a la eliminación del sexismo lingüístico, definido como el uso discriminatorio del lenguaje en función del sexo que se encuentra en los usos socialmente aceptados por una comunidad de habla (Lledó, 2006; Medina, 2002).

El desafío es avanzar para que a través de una comunicación no sexista, se favorezcan prácticas que aporten a la construcción de relaciones más sanas e igualitarias.

### *c) Vinculación y redes*

Las universidades del CRUCH están conscientes de que el abordaje de la violencia y la discriminación de género: “...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” (CRUCH, 2022, p. 67).

La Vinculación con el medio es una tarea central de las universidades. En este sentido, y en línea con la Política de Género, este modelo considera la implementación de acciones que fomenten la extensión y el vínculo con la comunidad local, regional y nacional, considerando la inclusión de criterios de equidad de género y de rechazo a cualquier expresión de violencia material o simbólica. Desde las acciones universitarias se espera contribuir a erradicar las discriminaciones por sexo y género y a aportar a una mayor conciencia sobre la igualdad tanto hacia al interior de la universidad como en la relación con la comunidad local y nacional.

Además, ara efectos del presente modelo, se entiende como vinculación y redes a toda aquella coordinación entre las distintas unidades de la universidad, o entre éstas y entidades externas, que tenga por objeto la elaboración, coordinación o ejecución de acciones concretas relacionadas a una o más de las líneas de intervención que contempla este modelo.

Estas articulaciones se vienen desarrollando desde el año 2020 a través de la Dirección de Género, para contribuir a generar respuestas oportunas y especializadas a cada una de las situaciones. Para este fin, se dispone de redes internas e internas que permiten avanzar en los objetivos institucionales y, especialmente, disponer de espacios de derivación para personas afectadas por violencia de género. Sin embargo, todavía no existen las redes externas necesarias y suficientes para cubrir las reales necesidades en la prevención y protección de la violencia de género; por ello, se asume el compromiso de continuar trabajando de forma colaborativa para fortalecer los procesos de vinculación.

#### *d) Adecuación reglamentaria con perspectiva de derechos humanos y género*

Desde la aprobación de la Política de Género se ha contemplado la adecuación reglamentaria orientada para la creación y modificación de los procedimientos de denuncia y sanción frente a casos de violencia de género. Esto derivó en la generación de un protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en el año 2020, que con ocasión de este modelo y del modelo de investigación y sanción fue actualizado, No obstante, se debe avanzar en la revisión y adecuación de otras normas de la Universidad que por omisión, al no considerar criterios de género, pudieran estar favoreciendo el rezago y la desigualdad. Este es el caso, por ejemplo, de los reglamentos asociados a la carrera académica que ya cuenta con una propuesta de mejora. En esta misma línea de debe avanzar en reglamentos asociados a las prácticas técnicas o profesionales; a docencia, a la investigación y, en general, de toda la normativa interna que requiera la incorporación de perspectiva de derechos humanos y de género para responder a los propósitos de este modelo y de la Política Institucional de Género.

Finalmente, a la Dirección de Género le corresponde liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del modelo; sin embargo, es responsabilidad de toda la comunidad universitaria comprometerse con sus principios, estrategias y acciones, a fin de cumplir los objetivos propuestos y avanzar hacia una convivencia basada en el principio de la igualdad y libre de cualquier manifestación de violencia y de discriminación de género.

## Referencias

- Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya. (2019). Marco general para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria. [https://www.aqu.cat/doc/doc\\_25276332\\_1.pdf](https://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf)
- Asamblea General de la ONU (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos, 217 (III) A. París. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Bronfenbrenner, U. (1979) “*La ecología del desarrollo humano*”. Barcelona, Ediciones Paidós.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Belem do Para). Recuperado de: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW). Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Comisión de Igualdad de Género (2022) “*Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la Violencia de Género en Contexto Universitario*”, Eje de Erradicación de la Violencia de Género. Consejo de Rectores y Rectoras de las Universidades Chilenas (CRUCH).
- Crenshaw, K. (1991). “Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”. *Stanford Law Review*, 43(6), pp. 1.241-1.299
- División de Estudios y Estadísticas. (2020). *Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. [https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer\\_public/ea/43/ea435b15-bf76-4100-85c2-9c0da4ccad4d/radiografia\\_genero\\_2020.pdf](https://www.minciencia.gob.cl/uploads/filer_public/ea/43/ea435b15-bf76-4100-85c2-9c0da4ccad4d/radiografia_genero_2020.pdf)
- Galtung, J (1990) “*Culture Violence*”. *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.
- Lledó, E. (2006) *En femenino y en masculino. Las profesiones de la A a la Z*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Pezoa, L. (2021) “*Sistematización de intervenciones profesionales que abordaron violencia sexual en un contexto universitario*”, *Cuaderno de Trabajo Social*, 1(17), 109-132, Universidad Tecnológica Metropolitana. <https://sitios.vtte.utem.cl/cuadernots/wp-content/uploads/sites/10/2022/01/cuaderno-de-trabajo-social-n17-2021-Pezoa.pdf>
- Walsh, C. (2012). Interculturalidad y (de) colonialidad: Perspectivas críticas y políticas. *Visão Global, Joaçaba*, 15 (1-2), 61-74.