

REF.:APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL ANTE  
EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y  
DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS AL  
INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE  
PLAYA ANCHA DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN.

-----

0923 / 2022  
DECRETO EXENTO N° \_\_\_\_\_/

Valparaíso, 13 de octubre de 2022

VISTOS Y CONSIDERANDO:

1. Que por Decreto Exento N° 0793/2022 de Rectoría, se transcribió acuerdo del Consejo Académico adoptado en su sesión N° 8 de fecha 13 de septiembre de 2022, según se indica.

2. Certificado N° 025 de fecha 12 de octubre de 2022, del Secretario General (s), que da cuenta del acuerdo adoptado por la Junta Directiva en su Sesión N° 13 de esa misma fecha, en orden a aprobar la Política Integral ante el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y diversidades sexo genéricas al interior de la UPLA.

3. Memorándum N° 094/2022 del Secretario General(s), a Asesoría Jurídica.

4. Lo dispuesto en el inciso 2° artículo 1° de la Ley N° 18.434, artículo 34° letra c) del D.F.L. N° 2 de 1986, Decreto Supremo N° 163 de 2022, ambos del Ministerio de Educación y Decreto Exento N° 0793/2022 de Rectoría.

DECRETO:

APRUEBASE la siguiente POLÍTICA INTEGRAL ANTE EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, cuyo texto se transcribe a continuación:

## **Política Integral ante el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y diversidades sexo genéricas al interior de la UPLA**

### **1. Antecedentes**

La Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, desde el año 2019, comenzó un trabajo destinado a atender y sancionar el acoso sexual, la discriminación y violencia de género. Este proceso tiene como hitos institucionales el primer Protocolo para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso, Discriminación, Hostigamiento y Violencia de Género, y Decreto que Reconoce el Derecho a la Identidad de Género y prohíbe de tratos discriminatorios y la creación de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género (DEIG).

El trabajo para implementar la nueva institucionalidad y normativa ha tenido una serie de avances que permiten sostener modelos de atención, sanción, acompañamiento a las víctimas, así como incipientes acciones de prevención y promoción.

Con la entrada en vigencia de la Ley 21.369 que *Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, nos encontramos en la gran oportunidad de actualizar el trabajo que se ha venido desarrollando y mejorar sustantivamente al extenderse hacia un eje centrado en la reparación integral de las víctimas de violencia y fortalecer nuestra responsabilidad con la prevención, a través de compromisos robustos que dan cuenta de que la educación es la principal estrategia institucional para construir una comunidad universitaria comprometida con la cultura del cuidado, libre de violencia y respetuosa de la dignidad de las personas y de la igualdad y equidad de género.

La Política Integral ante el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y diversidades sexo genéricas al interior de la UPLA, es el resultado de un proceso participativo de deliberación triestamental, su contenido considera las exigencias establecidas en la ley 21.369 y la Circular Interpretativa de la Superintendencia de Educación Superior<sup>1</sup>, estándares de derechos humanos, perspectiva de género y la propia experiencia de la UPLA en este ámbito. Su contenido de la política se articula

---

<sup>1</sup> Superintendencia de Educación Superior, *Circular N°00001 Da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la ley 21.369.*  
Fecha 8 de julio de 2022.

en torno a 4 ejes: 1) Modelo de Prevención; 2) Modelo de Atención; 3) Modelo de investigación y sanción, y; 4) Modelo de Reparación, señalando para cada eje las líneas de acción que orientarán el trabajo en el mediano y largo plazo, con la finalidad de construir ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UPLA.

## 2- Principios orientadores de la política

**2.1. Derecho a vivir una vida libre de violencia:** Las mujeres y diversidades sexo genéricas tienen derecho a una vida libre de violencia en todas sus manifestaciones, en el ámbito público y privado. Este derecho incluye, entre otros: el derecho a ser valoradas y tener una educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. La UPLA adoptará las medidas necesarias para erradicar todo tipo de violencia de género y los patrones socioculturales que la posibilitan, actuando con la debida diligencia para prevenir, atender investigar, sancionar y reparar integralmente a las víctimas.

**2.2 Participación triestamental:** La política integral se diseñará, implementará y monitoreará con la participación de los tres estamentos: académico, administrativo y estudiantil. La participación triestamental es la clave de la legitimidad democrática de las diversas acciones, planes y programas que se creen para implementar esta política.

**2.3. Género y diversidades sexo genéricas:** La política tendrá en consideración que la violencia de género, es una categoría que comprende la violencia contra las mujeres. También aquella dirigida, de la misma manera por razones de género, a quienes poseen orientación sexual, identidades y expresiones de género distintas a las dominantes en nuestras sociedades, como ocurre con lesbianas, homosexuales, personas intersex, transgénero o transexuales masculinos, femeninos y personas no binarias. Así como ciertas formas de violencia que incluso pueden afectar a hombres que siguen o deben seguir los patrones de género dominantes.

**2.4. Derechos Humanos:** Los estándares establecidos en instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos será parte del marco normativo y conceptual que orienta el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de esta política. Estos instrumentos son los tratados, declaraciones, observaciones, recomendaciones, opiniones consultivas y jurisprudencia sobre mujeres, diversidades sexo genéricas y otros derechos afines al contenido de esta política.

**2.5. Perspectiva de género:** Las distintas actividades que se desarrollen con ocasión de la implementación de esta política deberán considerar las relaciones de subordinación social y culturalmente construidas entre hombres y mujeres y que afectan a éstas últimas, a los hombres y a las diversidades que desafían el sistema binario sexo género.

**2.6. Interseccionalidad:** La posición social de las personas son el resultado de la interacción entre varios ejes de desigualdad, por lo que esta política se deberá implementar y monitorear tomando en consideración dicha complejidad.

**2.7. Ética de los cuidados:** La ética de los cuidados es un condicionante que permite sostener el trabajo, garantizar su calidad y ética. Teniendo este principio en vista, la implementación de esta política requiere activar la participación para la creación y desarrollo de espacios de debate y de acción donde desplegar y enriquecer solidariamente las estructuras institucionales y comunitarias que organizan el trabajo. Por su parte y en base a la complejidad de los abordajes en las labores relacionadas con la violencia de género, se consideran diversos ámbitos necesarios a garantizar, tales como: condiciones materiales, recursos, capacitación, nivel interpersonal y personal.

Trabajar en violencia de género, implica trabajar con el dolor de la otra/e, donde el desajuste y el sufrimiento afecta permanentemente. Ser afectadas por la práctica que se ejerce no es algo negativo en sí mismo, sin embargo, se requieren trazar estrategias de cuidado, que permitan procesarlo. Para evitar el posible daño, es necesario contar con espacios para el cuidado de sí y del equipo. Las estrategias de cuidado responden al modo en que se sitúa la práctica y los dispositivos de contención, por tanto, desde las perspectivas y posicionamientos de la DEIG, éstas estrategias deben ser colectivas y críticas; buscando generar espacios que permitan compartir, socializar, dialogar, diferir y más.

### 3. Ejes de la política: Modelo de prevención, atención, sanción y reparación

#### 3.1 Modelo de prevención

##### 3.1.1 Lineamientos conceptuales

El abordaje integral de la violencia sitúa en la prevención aquellas medidas que tienen por objetivo evitar que ocurran los hechos de violencia contra las mujeres y disidencias<sup>2</sup>, priorizando: prevenir la violencia antes de que ocurra (que no ocurran nuevos casos) y prevenir la reaparición de la violencia (en aquellos casos que ocurra, para que no vuelva a ocurrir) así como limitar el impacto de la violencia proporcionando asistencia y ayuda a corto y largo plazo<sup>3</sup>.

La prevención es un eje primordial de intervención del trabajo contra la violencia<sup>4</sup>. Las medidas y acciones que la identifican se caracterizan por centrarse en la educación, comunicación y acciones urgentes ante riesgos inminentes. En este orden de ideas, desde PNUD se plantea que, para generar instancias de prevención ante la violencia contra mujeres y niñas, como también situaciones que atenten contra la equidad de género, es necesario trabajar en materia de educación y comunicación<sup>5</sup>. Sumado a esto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) plantea el deber de los estados de implementar estrategias de prevención generando procesos formativos y de sensibilización culturalmente adecuadas, con perspectiva interseccional, y especializadas<sup>6</sup>. Por su parte, el deber de los estados de prevenir la violencia y la discriminación se extiende a aquellas situaciones que afectan diversidades de género, implementando acciones de prevención a través de procesos de enseñanza y aprendizaje en miras a generar espacios para la protección integral<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup> PNUD (2020) Marco de abordaje integral para la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y las niñas, p. 17.

<sup>3</sup> ONU Mujeres (2015) Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer, p. 14.

<sup>4</sup> Consejo de Rectoras y Rectorías de las Universidades Chilenas, Comisión de Igualdad de Género (2022) Modelo Calidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario, p. 42

<sup>5</sup> PNUD (2020) op. cit., p. 18.

<sup>6</sup> CIDH (2019) Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: buenas prácticas y desafíos en América Latina y el Caribe. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 233, 2019, pp. 67.

<sup>7</sup> CIDH (2020) Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales culturales y ambientales. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 239, 2019, p.91.

### 3.1.2 Principales avances en Prevención

La UPLA ha adoptado distintas decisiones institucionales que permiten proyectar avances sustantivos en el trabajo a nivel de eje prevención de la violencia de género, acoso sexual y discriminación de género. No obstante, el principal desafío es superar un modelo de trabajo preferentemente asistemático y reactivo, avanzando a un modelo de prevención definido participativamente que, teniendo en vista nuestra realidad institucional, de cuenta de una estrategia a mediano y largo plazo que apunte a construir una educación no sexista y un cambio cultural que permita relaciones académicas y laborales libres de violencia.

Sin perjuicio de esta perspectiva crítica inicial, destacamos que los principales avances en el ámbito de la prevención son:

**A. Creación de Dirección de Equidad e Igualdad de Género:** La DEIG se crea con una misión amplia, que supera el enfoque punitivista o centrado en la sanción y castigo de las personas agresoras. En efecto, tal como lo señala la normativa que la crea, su misión es: “Transversalizar la perspectiva de género en la comunidad universitaria, abriendo caminos que permitan cerrar las brechas de desigualdad de género mediante la definición de políticas, planes y acciones que fomenten el conocimiento e investigación pertinente en estas materias y prevengan conductas atentatorias a la equidad de género”.

En el ámbito de la prevención, establece entre sus objetivos: “2. Promover una cultura libre de violencia y discriminación; - 5. Impulsar una reflexión y una mirada crítica por parte de la comunidad educativa en torno a las discriminaciones y las desigualdades”.

La normativa también establece algunas funciones pertinentes de enunciar para sustentar el trabajo en torno a la prevención: “- 4. Gestionar la ejecución de los programas de capacitaciones para los funcionarios y estudiantes de esta Casa de Estudios, que tengan por objeto difundir e implementar la política antes señalada; - 15. Realizar todas las acciones necesarias en materia de equidad de género, para promover un cambio cultural al interior y exterior de la comunidad universitaria y para fortalecer la institucionalidad en materia de igualdad de género e impulsar políticas universitarias antidiscriminatorias”.

Por su parte, el Decreto Exento 478/2021, de rectoría que “Reconoce el derecho humano a la identidad de género y prohíbe tratos discriminatorios”, prescribe: “Se generarán buenas prácticas educativas y laborales destinadas a promover un lenguaje inclusivo y no sexista,

identificando estereotipos. Asimismo, se situará en la formación educativa una estrategia de transformación que promueva relaciones humanas libres de violencia y respetuosa de los derechos humanos<sup>8</sup>.

En este orden de ideas, podemos identificar como un avance institucional en el ámbito de la prevención que la UPLA crea la DEIG regulando objetivos y facultades específicas que la dotan de competencia a la para diseñar, implementar y monitorear medidas y estrategias en el ámbito de la prevención.

Es en el ejercicio de estas funciones que la Dirección ha desarrollado diversas actividades de formación y comunicación, las que hasta el momento se han caracterizado por estar centradas preferentemente en la sensibilización, incipientes experiencias de capacitación y trabajo comunicacional<sup>9</sup>.

**B. Diagnóstico institucional de brechas de género:** en una primera etapa esta investigación consistió en un estudio cuantitativo realizado con base a información secundaria y que permitió conocer las brechas de diversos indicadores que podían y debían analizarse a través de dicha metodología de investigación<sup>10</sup>. Su segunda etapa, ha sido cualitativa y se ha desarrollado a través de la implementación de la primera encuesta triestamental sobre brechas de género de la UPLA, el trabajo con grupos focales diferenciados por estamento y género<sup>11</sup>. El trabajo se ha inspirada en el modelo de estudio de brechas de género en el ámbito universitario de la Universidad Nacional de México (UNAM) y se proyecta como un insumo fundamental no sólo para la definición de esta política, sino que también para la deliberación que proyectamos el año 2023 y que buscará definir triestamentalmente la primera política de igualdad de la universidad.

**C. Compromisos institucionales en sus documentos de gestión:** El *Plan de Fortalecimiento Institucional a 10 años* ha incorporado objetivos específicos asociados a inclusión en la perspectiva de género, de derechos humanos y de diversidades sexo

---

<sup>8</sup> Ambas normativas se encuentran disponibles en el sitio web de la DEIG: <https://upla.cl/generoydiversidad/identidad-de-genero/>

<sup>9</sup> Tales como: talleres de inducción para estudiantes de nuevo ingreso, talleres sobre violencia digital, talleres sobre identidad de género, sobre cómo identificar el acoso laboral, entre otros. A nivel de capacitaciones destacan los talleres: Varones y Masculinidades: al otro lado del género y los talleres sobre autodefensa y empoderamiento. El trabajo comunicacional tiene una presencia relevante en la web de la dirección: [www.upla.cl/generoydiversidad](http://www.upla.cl/generoydiversidad)

<sup>10</sup> Dirección de Equidad e Igualdad de Género . (2019). Estudios y publicaciones. agosto 2022, de Universidad de Playa Ancha de Cs. de la Educación. Sitio web: <https://upla.cl/generoydiversidad/estudios-y-publicaciones/>

<sup>11</sup> Disponible acá: <https://www.upla.cl/noticias/2022/06/01/direccion-de-equidad-e-igualdad-de-genero-invita-a-participar-en-la-segunda-etapa-del-diagnostico-sobre-desigualdades-de-genero/>



genéricas en las áreas estratégica 1: Gestión; y, en el área estratégica 2: docencia. En ambos casos hay compromisos específicos y acciones comprometidas centradas en la capacitación de personal de la administración y académicos/as, en la actualización del modelo educativo e implementación de asignaturas sellos<sup>12</sup>. Este importante logro de gestión fue fruto del trabajo de la DEIG y su Consejo Asesor y tiene una proyección a 10 años, contados desde el 2021 y su foco es preventivo.

### 3.1.3. Líneas de acción del modelo de prevención

La UPLA reconoce que la educación es la principal estrategia para construir una cultura del cuidado, del respeto y protección efectiva de los derechos humanos, de la equidad de género e igualdad, es por ello que a través de esta política se definen las siguientes líneas de acción:

- **Construcción participativa del Plan anual de Prevención de la Violencia**

La Dirección de Equidad de Género e Igualdad coordinará una mesa de trabajo anual respetando criterios de paridad, triestamentalidad e interdisciplinariedad, que elaborará un plan de acción anual destinado a implementar acciones de promoción y prevención al interior de la comunidad universitaria.

La Mesa de trabajo estará compuesta por: un/a representante del estamento administrativo, académico y estudiantil. Además, representantes de la Vicerrectoría Académica, de la Vicerrectoría de recursos humanos y de la Dirección General de Análisis y Planificación Estratégica Institucional y un/a representante por cada Facultad.

Las personas que integren estas mesas de trabajo tendrán derecho a destinar tiempo suficiente para el cumplimiento de estas funciones; a obtener una nota de mérito en su proceso de calificación, y; que su jefatura respete la asistencia a las reuniones, en el caso de ser integrantes del estamento administrativo. En el caso de estudiantes, la participación en esta instancia será reconocida como parte de su formación, como por ejemplo su equivalencia con una asignatura sello.

---

<sup>12</sup> Este Documento se encuentra disponible en el siguiente enlace: [https://www.upla.cl/desarrollo/wp-content/uploads/2022/04/20220412\\_analisisyplanificacionestrategia\\_plandefortalecimiento\\_2030.pdf](https://www.upla.cl/desarrollo/wp-content/uploads/2022/04/20220412_analisisyplanificacionestrategia_plandefortalecimiento_2030.pdf)

El plan deberá ser presentado a la aprobación del Consejo Académico de la Universidad la primera semana de diciembre de cada año. Se deberán incorporar acciones de prevención, tales como:

- Talleres para estudiantes y trabajadores/as de nuevo ingreso.
- Curso para estudiantes sobre género, diversidades y derechos humanos.
- Seminarios, conversatorios y congresos que se constituyan como espacios de sensibilización.
- Cursos de capacitación para la comunidad universitaria.
- Talleres de formación en sesgos de género para las personas que integran comités de jerarquización y comités de procesos de selección.
- Concursos para identificar y reconocer buenas prácticas de educación no sexista al interior de la comunidad universitaria.
- Reconocimientos a académicos/as y personal de la administración que se hayan destacado por implementar buenas prácticas.
- Elaboración participativa de manuales de buenas prácticas para el respeto y reconocimiento de las diversidades sexo genéricas, de educación no sexista.
- Procesos pilotos de transversalización de perspectiva de género a nivel disciplinar.

El Plan Anual deberá incorporar una planificación operativa, mecanismos de seguimiento y monitoreo que permitan evaluar indicadores de progreso y de resultados, así como las autoridades que serán responsables de su implementación.

- **Un compromiso consistente y robusto con la capacitación**

- Las personas que integran los estamentos académicos y de la administración de la UPLA deberán capacitarse en perspectiva de género, derechos humanos y diversidades sexo genéricas.
- Los/a directivos/as de las unidades académicas y administrativas deberán llegar anualmente a compromisos de capacitación de las personas que integran sus equipos de trabajo y velarán por el cumplimiento de las metas anuales de los acuerdos. La Dirección de Equidad e Igualdad de Género y su Consejo Asesor promoverán la formalización de estos compromisos y las coordinaciones interinstitucionales para la factibilidad de su cumplimiento. Los planes de capacitación de las unidades administrativas y académicas serán aprobados por el consejo Asesor de la DEIG, velando por la calidad y pertinencia de sus contenidos y metodologías.

- En el plazo máximo de 5 años la universidad deberá tener capacitado al 100% de su personal.
- No podrán acceder a cargos de representación, ni cargos directivos las personas que no acrediten a lo menos una experiencia de capacitación.
- En caso que una persona no pueda acreditar el cumplimiento del requisito antes expuesto e igual desee sostener su postulación a un cargo directivo y/o de representación, deberá solicitar autorización especial al Consejo Académico, la que sólo se podrá otorgar condicionada a adquirir dicha capacitación.
- Las personas que actualmente ejercen cargos directivos tendrán un plazo de dos años para adquirir esta formación.

- **Actualización sostenida del trabajo diagnóstico y monitoreo de avances de proceso y de resultado**

Se realizará bianualmente la actualización del diagnóstico de brechas de género y se elaborará un mecanismo de monitoreo de avances con perspectiva de género y derechos humanos. Para ello se utilizará como metodología base el sistema de indicadores de UNAM, el modelo Huella de Género, otros indicadores y métodos definidos por el equipo de investigación.

- **Trabajo comunicacional**

La dirección General de Comunicaciones deberá:

- Capacitar en comunicación no sexista, inclusiva y basada en derechos humanos a todas las personas que desarrollan funciones asociadas a la comunicación en la UPLA.
- Emitir una política de comunicación no sexista, inclusiva y basada en derechos humanos.
- Emitir un manual de buenas prácticas.
- Elaborar semestralmente: 1) una campaña comunicacional de difusión de los mecanismos institucionales contra la violencia y discriminación de género y contra diversidades sexo genéricas y; 2) una campaña comunicacional de sensibilización en una temática definida por el Consejo Asesor de la DEIG.
- Presentar un informe anual de rendición de cuentas que permita visibilizar las acciones desplegadas para el cumplimiento de este compromiso.

- **Medidas de prevención para prevenir que situaciones de violencia no vuelvan a ocurrir y/o que se disminuya el riesgo de reiteración**

- **Medidas Cautelares:** La Comisión Técnica de la DEIG puede proponer a Rectoría que dicte una medida cautelar, entendidas como medidas de protección que requieren una acción rápida y oportuna, para ello deberá presentar un informe técnico que las sustente con una relación detallada de los hechos, cuyo análisis se deberá desarrollar con perspectiva de género y de derechos humanos.

La decisión de del/la Rector/a de una medida cautelar deberá consignar los argumentos de hecho y de derecho que la fundamentan, el tiempo de su duración y la persona de la institución responsable de su implementación atendida las particularidades del caso.

Sin ser un catálogo cerrado, son ejemplos de medidas cautelares: suspensión de las funciones; destinación transitoria a otra función dentro de la misma institución y ciudad; la prohibición de contacto; adecuaciones laborales o curriculares; apoyo psicológico, médico, social y jurídico; separación temporal de funciones, entre otras.

La notificación de una medida cautelar será personal, en una diligencia de información y asistencia jurídica para la adecuada comprensión del contenido de la resolución, de los deberes que de ella emanan, del derecho y forma de impugnar. La autoridad responsable de la debida implementación y cumplimiento de la medida cautelar deberá ser asesorada para su efectiva comprensión y aplicación.

Las medidas cautelares no podrán causar perjuicio de imposible reparación, ni implicar afectación arbitraria de derechos amparados por la legislación actual.

El incumplimiento de una medida cautelar y del deber de velar por su debida implementación será considerado una falta grave a la reglamentación interna.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento o la absolución, que será notificada personalmente y por escrito por el(la) actuario(a), o al emitirse el dictamen del(la) fiscal, según corresponda.

Finalmente, las acciones preventivas destinadas a reaccionar oportunamente para que una situación de violencia no vuelva a ocurrir, como las medidas cautelares señaladas, activarán un proceso de acompañamiento psicosocial para las víctimas y acompañamiento para las personas denunciadas del modo que se explica detalladamente en los acápite siguientes.

## 3.2. Modelo de Atención

### 3.2.1 Lineamientos conceptuales

Los pilares sobre los cuales se construye el Modelo de Atención de la presente Política, comenzó su diseño el año 2019, con ocasión del trabajo destinado a implementar el primer “Protocolo para prevenir, corregir y sancionar el acoso, discriminación, hostigamiento y violencia de género”. El modelo que se presenta es una actualización y ajuste que toma en cuenta los marcos normativos y principios que inspiran esta política.

Según los lineamientos técnicos planteados por el PNUD el Eje de Atención: “se proponen 5 (cinco) dimensiones de intervención relacionadas con la salud física y mental, la seguridad y la justicia, el rescate de mujeres violentadas y la reinserción comunitaria de familias violentas<sup>13</sup>”.

En este orden de ideas, un modelo de atención dice relación con: “acceso a servicios esenciales de atención de la salud física y mental. El acceso oportuno a servicios de atención de la salud física y mental, con calidad y calidez, es un factor clave para que las mujeres que viven violencia tengan la oportunidad de convertirse en sobrevivientes con capacidad para

---

<sup>13</sup> **Acceso a la atención de mujeres en situaciones especiales.** El reconocimiento de que existen mujeres con vulnerabilidades o exclusiones específicas orienta a desarrollar líneas de intervención para ellas. Por este motivo, se proponen programas específicos para mujeres que viven con el virus de la inmunodeficiencia humana/síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (VIH/sida) en situación de violencia, para mujeres con discapacidad física o mental que viven violencia, para mujeres que viven en el contexto de un conflicto armado, y servicios de traducción e interpretación para mujeres que viven violencia. Asimismo, se propone una línea de servicios de atención en situaciones de crisis y líneas referidas a la erradicación de la violencia obstétrica con programas de parto respetado y acceso a un aborto legal y seguro, considerando que su negación constituye un acto de violencia contra las mujeres.

**Acceso rápido y oportuno a la justicia y seguridad.** El acceso a la justicia y a la seguridad, cuando existe VCMN, implica obtener respuestas oportunas y rápidas en el ámbito judicial, y policial. Órdenes de restricción, exclusión del hogar de los agresores, sentencias de prestación alimentaria, entre otras, son medidas que deben estar disponibles de modo sencillo y rápido para que sean eficaces y las mujeres deben contar con el apoyo legal necesario para acompañarlas. En este marco se plantean como líneas de intervención programas de apoyo al patrocinio jurídico para casos de VCMN en fueros administrativos, de familia, civiles y penales así como a organizaciones feministas y de mujeres que ofrecen asistencia jurídica, creación de centros de acceso a la justicia, programas de desarrollo de capacidades del personal de justicia y funcionariado del sistema judicial, diseño de protocolos/procedimientos de vía rápida en la justicia (penal, de familia, civil, administrativa) para los casos de VCMN, programas específicos para mujeres privadas de libertad, programas de intervención para agresores, diseño de guías de actuación para fuerzas de seguridad ante situaciones de VCMN y para la investigación de feminicidios, unidades especializadas de policía para responder a la violencia contra las mujeres.

**Rescate de mujeres violentadas.** Las mujeres que se encuentran en situaciones de violencia necesitan apoyos específicos para salir de esos círculos. Para ello se proponen líneas de intervención que incluyen centros de acogida para mujeres que viven violencia y sus hijos e hijas, rescate de mujeres en trata para esclavitud sexual, rescate de personas de la diversidad sexual del desempleo y de la calle, programas con mujeres migrantes y refugiadas, programas específicos para mujeres que integran grupos relacionados con actividades criminales (narcomenudeo, pandillas juveniles, crimen organizado, entre otras), programas específicos para mujeres consumidoras de drogas, rescate de mujeres y niñas indígenas en situación de calle, programas para mujeres en situación de prostitución, programas específicos para mujeres en situación de trabajo esclavo o trabajo forzado, asistencia jurídica gratuita a las mujeres migrantes que hayan vivido VCMN, asistencia integral y protección a mujeres migrantes que viven VCMN.

**Reinserción de familias violentas.** La identificación de familias violentas en las comunidades permite trabajar con las mismas para modificar ese patrón y (re)insertarlas en los tejidos comunitarios por lo que se proponen líneas de intervención en esta dirección.

reconstruir sus vidas. La atención de la salud de mujeres golpeadas o violadas, o de niñas abusadas, es primordial para que se obtengan todas las pruebas *necesarias que permitirán determinar la sanción posterior, así como para que las mujeres y niñas se sientan contenidas y tengan a disposición todos los paliativos necesarios.*<sup>14</sup>

Por otro lado, el Modelo Caleidoscopio<sup>15</sup>, plantea la Atención desde una mirada más amplia y menos punitiva, refiriendo: “Corresponde a una atención que no tiene por objetivo inicial la interposición de una denuncia ni posiblemente un motivo de consulta claro, en la que el equipo se dispone a responder consultas y dar sugerencias. Esta orientación se debe realizar en un espacio de escucha activa y contención, con el fin de permitir la expresión de dudas e inquietudes y resolver consultas en un marco de respeto que asegure la dignidad de las personas consultantes, utilizando un lenguaje cercano y comprensible. En este sentido es probable que se entregue información respecto a derechos, normativa interna y externa que puedan ser aplicables a la situación que origina la solicitud de atención, orientar a las personas respecto de las responsabilidades de la institución, recoger necesidades y expectativas sobre las funciones de la dirección/oficina de género y sus alcances, entregar información con relación a la normativa jurídica nacional y la normativa institucional vigente, orientar respecto a cursos de acción a seguir tanto en el ámbito institucional como en la red externa de derivación psicosocial (programas de reparación, corporaciones judiciales, entre otras).”

### 3.2.2 AVANCES DEL MODELO DE ATENCIÓN.

El trabajo desarrollado por el equipo de la DEIG se focaliza, a nivel ético y profesional, en el deber de garantizar el acceso a la justicia<sup>16</sup> y sostener procesos de acompañamiento

---

<sup>14</sup> PNUD. (2020). op. cit. p. 36.

<sup>15</sup> Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). (Abril, 2022). "Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario". Santiago, Chile: CRUCH.

<sup>16</sup>“Como la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica o de otra naturaleza, de acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos y vindicación de los derechos protegidos de los cuales es titular. Es decir, que por este principio podemos entender la acción, ante una controversia o la necesidad de esclarecimiento de un hecho, de poder acudir a los medios previstos por los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales para su respectiva resolución. Tanto a nivel nacional como internacional este término ha sido últimamente visto como un equivalente al mejoramiento de la administración de justicia, siendo éste una forma de ejecución de dicho principio.” Cfr. Ventura Robles, Manuel E., “La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de acceso a la justicia e impunidad”, ponencia presentada el 10 de agosto de 2005 en el Taller Regional sobre Democracia, Derechos Humanos y Estado de Derecho, organizado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

para las víctimas/sobrevivientes de violencia o discriminación al interior o exterior de la Universidad.

El Modelo de Atención, tiene los siguientes marcos:

- a. Modelo de atención en relación con D.E n°088/2019 *"Protocolo para prevenir, corregir y sancionar el acoso, hostigamiento, discriminación y violencia de género"* en la UPLA.
- b. Modelo de atención en relación con D.E n°478/2021 *"Reconoce y protege el ejercicio del Derecho Humano a la identidad de género. Autoriza la utilización del nombre social al interior de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación y prohíbe tratos discriminatorios"*
- c. Modelo de atención en relación con situaciones de acompañamiento psico socio jurídico en las cuales no se aplican las normativas anteriormente mencionadas.

El proceso de atención que se construye con las personas de la comunidad universitaria, y que puede iniciar a partir de distintas situaciones o contextos, a saber:

- a. Cuando toman contacto con la Dirección para recibir orientación frente a situaciones de violencia de género y/o discriminación.
- b. Cuando toman contacto para poner en conocimiento a la Dirección sobre una situación que está ocurriendo en su carrera o espacio de trabajo.
- c. Cuando solicitan que la Dirección asista a una reunión de estudiantes, funcionarias/es/os o académicas/es/os.
- d. Cuando a raíz de una clase o un taller, surgen situaciones que advierten la necesidad de que la Dirección tome contacto con personas que habrían vivido situaciones de violencia de género y/o discriminación.
- e. Cuando las víctimas directas solicitan una reunión de apoyo y orientación.

Por otro lado, la línea de trabajo destinada a reconocer y proteger el derecho a la identidad de género, no se circunscribe exclusivamente a lo dispuesto por el Decreto Exento 478/2021 y/o a la ley 21.120. Sino que los esfuerzos de la DEIG se sitúan desde un planteamiento que brinda, de manera permanente, orientación, atención y acompañamiento, a las diversidades sexo genéricas que planteen la necesidad de apoyo.

Todas las mujeres y diversidades sexo genéricas, que por distintas situaciones de violencia acuden a la DEIG en búsqueda de apoyo y contención, más allá del hecho mismo de denunciar, generan que se organice un trabajo de acompañamiento psicosocial y planes de acción destinados a favorecer la autonomía de las personas, facilitando redes de apoyo, creando instancias de diálogo y derivando a servicios de asistencia médica, psiquiátrica, psicológica, entre otras, si fuera necesario. Para estos efectos se cuenta con una articulación a nivel local, que ha permitido dar una respuesta oportuna, en la mayoría de los casos.

Las personas pueden contactarse con la DEIG a través de dos modalidades: 1) modalidad virtual (a través de correo electrónico, redes sociales, página web, teléfono), y; 2) modalidad presencial, en sus oficinas, en la oficina de académicas/es/os, en la oficina de funcionarias/es/os, en otras oficinas, en espacios externos a la Universidad, entre otros. Dado que la Dirección trabaja para y con los tres estamentos, las personas que pueden tomar contacto con el equipo: académicas/es/os, funcionarias/os/es, estudiantes, e incluso en ciertos casos, personas externas a la comunidad universitaria.

#### **A. PRIMERA ACOGIDA**

El equipo ha acordado un abordaje inicial que permita dar respuesta oportuna y evitar procesos revictimizantes o de sobre intervención. En ese sentido las solicitudes son informadas a la dupla psicosocial desde la DEIG y secretaria, para que las profesionales tomen contacto y preparen la Primera Acogida, según el caso.

En palabras de Juntas en Acción, una Primera Acogida es: “la acogida que se brinda a una mujer que está viviendo situaciones de violencia y que busca a quien la pueda escuchar, ayudar y contener frente a lo que está viviendo.”<sup>17</sup>

Por su parte, el Modelo Caleidoscopio, señala que la Primera Acogida: “busca ofrecer un espacio de contención y escucha activa a quienes han sido víctimas de violencia de género. Este espacio implica respetar los derechos y dignidad de las personas afectadas, favorecer

---

<sup>17</sup>Juntas en Acción. (2021). Estrategias para abordar la primera acogida a víctimas de violencia de género. Prevención y erradicación de la violencia de género, 1, p. 06-07.



la expresión de sentimientos y emociones, ofrecer contención emocional y centrarse en las necesidades y expectativas de quien se acoge, las que deben ajustarse según las posibilidades de actuación institucional o de apoyo externo, generando una atmósfera de confianza, calidez y empatía.”<sup>18</sup>

La Primera Acogida se configura como un espacio seguro, de escucha activa, confidencial, y frente al cual, lo más importante es conocer la historia de quien ha solicitado apoyo y brindar una respuesta frente a lo planteado, indagando sobre las posibles líneas de acción y respetando siempre la autonomía de quienes se acompaña. Esta fase del Modelo de Atención se divide en tres momentos o etapas, a lo menos:

#### **i. Encuentro, saludo inicial y encuadre de la instancia.**

Instancia informativa y de orientación, previa a conocer la situación de violencia y/o discriminación, frente a lo cual es indispensable la coordinación previa del equipo de trabajo y específicamente de la dupla psicosocial para asumir distintos roles en la reunión.

Algo que ha tenido muy buenos resultados en el Equipo DEIG es considerar que, de manera rotativa, la psicóloga lleve la moderación del encuentro y la trabajadora social tome nota sobre algunas observaciones relevantes en el comportamiento de la(s) persona(s) que solicita(n) apoyo. Aunque frente a situaciones graves lo mejor es que ambas se concentren en la escucha permanente y tomar notas ocasionalmente.

El encuadre inicial resulta necesario para dejar en claro varios aspectos, como quiénes somos, cuál es el trabajo que desarrollamos, cuál es el propósito de la Primera Acogida, cuáles son nuestros ámbitos de competencia, aplicabilidad de las normativas, deberes funcionarios, funcionamiento de los procedimientos establecidos, entre otros.

En esta etapa se enfatiza en la necesidad de conocer la situación en términos generales y no entrar en la profundidad del relato, ya que en caso de querer denunciar e iniciar un procedimiento, lo ideal es que ello suceda sólo una vez, así evitar procesos de revictimización.

---

<sup>18</sup>Comisión de Igualdad de Género - Eje de Erradicación de la Violencia de Género Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH). (Abril, 2022). "Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario". Santiago, Chile: CRUCH.  
<https://www.consejoderectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

**ii. Escucha activa de la situación y contención emocional.**

En esta etapa de la Primera Acogida lo más importante es conocer cuál es la situación por la cual la(s) persona(s) ha(n) contactado a la Dirección. Se busca conocer, a nivel general, qué es lo que está sucediendo, si existe algún peligro asociado a ello, si la persona agresora es parte o no de la comunidad universitaria, entre otros.

Es importante mencionar que es en esta etapa donde la persona puede decidir iniciar un procedimiento (independiente de si luego se inicia o no sumario) y ahí es cuando realizamos una Toma de Relato, es decir, se resuelven todas las dudas que tenga la persona respecto al procedimiento y se le explica en qué consiste el momento específico de conocer su relato en mayor profundidad. En la mayoría de los casos, las personas deciden que esa toma de relato sea realizada por las profesionales de la Dirección, a viva voz, con grabación de audio, y que también que realicen preguntas cuando lo consideren necesario para el trabajo posterior en Comisión Técnica.

**iii. Orientación e información sobre posibles cursos de acción**

Una vez conocida la situación de violencia y/o discriminación frente a la cual se ha solicitado apoyo, el trabajo de la dupla psicosocial se vuelca a conocer un poco más de la historia de vida de la persona y a propósito de esto último, antecedentes relevantes, como situaciones de violencia previas de las cuales pudo ser víctima, la manera en que se han re configurado sus relaciones interpersonales, la existencia -o no- de una red de apoyo con la cual se cuente, procesos médicos actuales en curso, entre otros.

Otro punto importante es la decisión o no de abrir un proceso de acompañamiento psicosocial sostenido desde la DEIG y/o la exploración en la necesidad de iniciar un proceso terapéutico psicológico. Lo anteriormente mencionado no guarda directa relación con decidir iniciar un proceso de denuncia o no. Se brindan dichas posibilidades independientemente de la decisión.

Adicionalmente, y si así se identifica en la toma de relato, es necesario informar a la(s) persona(s) sobre las obligaciones de las/les/los Funcionarios Públicos frente a situaciones que sean constitutivas de delito, tal y como lo indica el Artículo 61, letra K, de la Ley 18.834,

Sobre Estatuto Administrativo, a saber: “k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575”<sup>19</sup>.

Por último, se le vuelven a recordar las etapas de procedimiento y que recibirá acompañamiento psicosocial durante todo el sumario (si se iniciara). El diagrama de flujo, se vería de la siguiente manera:



20

<sup>19</sup>Ministerio de Hacienda. (12 FEB 2022). DFL 29 FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO . agosto 2022, de Biblioteca del Congreso Nacional Sitio web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>

<sup>20</sup> Elaboración propia (2022).

## B) SOBRE EL TRABAJO DE LA COMISIÓN TÉCNICA.

La Comisión Técnica creada con ocasión del Decreto Exento N°0550/2019<sup>21</sup>, realiza un trabajo interdisciplinario, pues se integra por una abogada, una trabajadora social y una psicóloga. Su trabajo supone analizar, reflexionar y confeccionar críticamente informes con ocasión de las denuncias recibidas en la DEIG, en el marco de la normativa universitaria, u otros documentos formales que sean requeridos a propósito del inicio de procedimientos disciplinarios, como denuncias por violencia de género y/o discriminación hacia diversidades sexo genéricas, entre otros.



22

Los informes de la Comisión Técnica se caracterizan por realizar una relación detallada de los hechos denunciados, antecedentes de contexto relevantes para la comprensión del caso y un análisis considerando la perspectiva psicosocial y jurídica. En los casos que el equipo de profesionales evalúe que se está ante hechos graves que requieren una medida de protección urgente, solicita fundadamente que el/la Rector/a decida una Medida Cautelar. Cuando estas son decretadas la Comisión desarrolla distintas gestiones de coordinación interinstitucional con el objeto que se respete la orden contemplada en ella, es decir, que esta medida se cumpla de manera efectiva y oportuna.

Desde su creación, la Comisión Técnica ha observado un considerable incremento en su trabajo, en razón de la significativa cantidad de casos que aperturan Primeras Acogidas, pero no necesariamente procesos de denuncia, frente a lo cual, igualmente deben existir reuniones

---

<sup>21</sup>Universidad de Playa Ancha de Cs. de la Educación. (2019). D.E n°055/2019 "Crea la Dirección de Equidad e Igualdad de Género, la Comisión Técnica y el Consejo Asesor". 2019, de UPLA Sitio web: [https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2020/03/2019\\_0709\\_equidaddeigualdaddegenero\\_dto\\_exto\\_0550-2019.pdf](https://upla.cl/generoydiversidad/wp-content/uploads/2020/03/2019_0709_equidaddeigualdaddegenero_dto_exto_0550-2019.pdf)

<sup>22</sup> Elaboración propia (2022).

y procesos de diálogo para definir cursos de acción por la situación que aqueja a una o más personas de la comunidad universitaria.

A su vez, el trabajo desarrollado por la Comisión Técnica ha posibilitado la asesoría psico socio jurídica frente a otros tipos de violencia (intrafamiliar, ciberacoso, etc.) u otras formas de comprender 'lo punitivo', otorgando información y gestionando las redes necesarias para la resolución de dudas y procurando el máximo respeto por la autonomía en la decisión de las personas que se acercan a la Dirección.

La Comisión Técnica trabaja desde una perspectiva de género y feminista, de DD.HH, interseccional, buscando permanentemente enriquecer su análisis y las maneras en las cuales realiza sus labores, potenciando instancias de trabajo colaborativo permanente con la Fiscalía, Contraloría Interna, Vicerrectoría Académica, el Centro para el Desarrollo Psicosocial (CDP) y la comunidad en su conjunto.

### **C) Coordinación entre Comisión Técnica, DEIG, Fiscalía, Contraloría y Rectoría (entre otros.)**

La coordinación entre quienes componen las distintas áreas de la Universidad que se ven vinculadas de manera directa y significativa con la implementación de las normativas que trabajamos es fundamental.

En este ámbito se destacan las coordinaciones tendentes a tener interpretaciones institucionales que den cuenta de una misma lectura de los derechos y procedimientos. También, se han generado instancias de retroalimentación técnica entre las que se destaca el trabajo pedagógico sobre el deber de no revictimizar.

El trabajo coordinado con el Centro para el Desarrollo Psicosocial (CDP) merece una mención especial, pues se trata de una oportunidad relevante de retroalimentación técnica a nivel psicosocial, además de ser aliados relevantes para implementar el trabajo tendiente a la eficacia y respeto de los derechos de las personas denunciadas, así como el trabajo que se proyecta a nivel de psico educativo y en el eje reparación integral.

Finalmente, la Comisión está en constante análisis y evaluación en torno a cómo se están llevando los procedimientos sumarios, indagando permanentemente las fortalezas y debilidades institucionales para la garantía efectiva de los derechos reconocidos a las partes y principios que rigen los procedimientos.

#### **D) ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PERMANENTE.**

El proceso de acompañamiento es una parte fundamental del Modelo de Atención y, por las razones que se explicarán, también es una dimensión importante del Modelo de reparación integral y transformadora, cuestión que será desarrollada en el acápite de dicho eje.

#### **3.2.3 LÍNEAS DE ACCIÓN DEL MODELO DE ATENCIÓN**

- **Sobre el modelo de atención debe sostenerse**, la principal mejora a implementar en este ámbito consiste en incorporar sistemas de evaluación validados institucionalmente y mejorar la gestión colaborativa y coordinada con las diversas unidades administrativas y académicas pertinentes.
- **El modelo de asistencialidad jurídica** sólo ha permitido asesorar jurídicamente a las personas intervinientes. La DEIG deberá implementar estrategias que permitan asistencia jurídica letrada para representar los intereses de denunciantes y denunciados en los sumarios que se sustenten con ocasión de la aplicación de las normativas contra la violencia de género, acoso sexual y discriminación hacia las mujeres y diversidades sexo genéricas.  
Para tales efectos, se instará la construcción de redes de colaboración con organizaciones e instancias de representación jurídica del territorio.
- **Implementación efectiva de la prohibición de revictimización.** Se deberán generar distintas instancias de capacitación, coordinación y diseño de buenas prácticas que permitan que la UPLA efectivamente no revictimice a las personas víctimas sobrevivientes. En esta línea de acción será central el trabajo con la nueva unidad de investigación especializada.

- **Intervención socioeducativa.** Se deberán realizar esfuerzos a nivel institucional, coordinados por la DEIG, para garantizar espacios de intervención psicoeducativa y socioeducativa, en articulación con carreras, facultades, asociaciones de funcionarios, RR.HH, entre otras. En la búsqueda permanente de visibilizar la responsabilidad de todas/es/os por habitar espacios más seguros y desde los cuales existan propuestas articuladas de talleres, cursos, conversatorios (entre otros).

La intervención socioeducativa se entiende como un espacio de aprendizaje académico, social y humano que busca ofrecer respuestas colectivas e individuales y que, en contexto del trabajo de la DEIG, garanticen la erradicación de la violencia de género en el contexto universitario y la creación de espacios seguros.

En ese sentido, parte de la experiencia de la DEIG en atención, se extiende en su ámbito de abordaje desde el nivel individual al nivel de mesosistema, el cual se define por el Modelo Caleidoscopio<sup>23</sup> como: “las interrelaciones entre las diferentes estructuras y relaciones internas en la universidad”, siendo las universidades espacios comunitarios de interacción social entre diversos integrantes de la comunidad.

Considerando la responsabilidad institucional de construir espacios seguros, parte de los desafíos en esta área, implica articular el trabajo de la DEIG con las distintas unidades y áreas de la universidad, generando intervenciones socioeducativas que responden de manera situada a las distintas temáticas que se abordan a nivel individual. De esta manera, se ha construido experiencia mediante la implementación de talleres, coloquios, conversatorios y otras actividades de carácter triestamental, que desde un planteamiento centrado en la educación y en la necesidad de abrir espacios de diálogo, permitan a la comunidad reflexionar sobre lo vivido y proyectar en conjunto estrategias pertinentes a la realidad, integrando perspectiva de género, diversidades sexo genéricas, DD.HH.

Esta propuesta de trabajo en el marco de intervenciones socioeducativas y psicoeducativas, han permitido hacer sinergia entre los distintos modelos que operan en la Política Integral (prevención, atención y reparación), enlazando en coherencia

---

<sup>23</sup> Op. cit., p. 42.

los objetivos que identifican las líneas de intervención para el trabajo en violencia de género.

### **3.3. Modelo de Sanción**

#### **3.3.1 Lineamientos conceptuales**

El modelo de sanción refiere a los procedimientos disciplinarios que se sustancian en la UPLA ante situaciones de violencia, acoso y discriminación.

Como se ha señalado, desde el año 2019 se cuenta con el Protocolo para prevenir, corregir y sancionar el acoso, discriminación, hostigamiento y violencia de género de la UPLA. Esta normativa, así como el formulario para efectuar las denuncias correspondientes, están a disposición de la comunidad universitaria en el sitio web de la institución y ha sido socializada en diversas instancias tales como talleres, coloquios y cursos destinados a que la comunidad universitaria comprenda la normativa.

Las características principales corresponden a la aplicación de un modelo de denuncia que fue explicado precedente como parte del modelo de atención y que continúa con una investigación interna que se corresponde con el sumario administrativo, el cual consta de tres etapas: 1) indagatoria, 2) acusatoria, informativa, 3) resolutive e impugnatoria<sup>24</sup>. Las unidades que han estado a cargo de investigar y proponer las sanciones son la Fiscalía y Contraloría, las sanciones son decididas por el Rector, en tanto máxima autoridad de la institución.

El informe de Rendición de Cuentas de la Dirección de Equidad e Igualdad de Género expone el trabajo en el ámbito de las denuncias que se han presentado y que han iniciado procesos de investigación y sanción a la fecha.

Sin perjuicio de ello, el modelo de sanción de esta política actualiza y mejora sustantivamente la anterior, teniendo en vista: 1) las exigencias establecidas en la Ley 21.369; 2) los saberes derivados de la experiencia de los tres años de aplicación de la normativa; 3) diversas instancias de trabajo que se han generado con el objetivo de que la comunidad universitaria

---

<sup>24</sup>La normativa que ha regulado estos procedimientos, dado que la UPLA es una universidad estatal son: la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, Ley No 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado.



tenga la oportunidad de aportar al proceso de mejora del protocolo, Estas instancias estuvieron constituidas por: grupos focales técnicos, representativos de los estamentos y entrevistas semiestructuradas. Adicionalmente, se tuvieron en vista estándares de derechos humanos y perspectivas de género.

El proceso de actualización del modelo de sanción consta en un nuevo protocolo que sustituye la normativa anterior, y cuyo nombre actual es: “Protocolo para prevenir, investigar, sancionar y reparar el acoso, discriminación, hostigamiento, violencia de género y contra diversidades sexo genéricas”.

### **3.3.2 AVANCES EN EL MODELO DE SANCIÓN:**

En este apartado se expondrán las principales innovaciones del modelo de sanción, su desarrollo íntegro a nivel sustantivo y procedimental consta en un nuevo protocolo; el instrumento jurídicamente vinculante para nuestra universidad y que por ende todas las personas que integran la comunidad deben respetarlo. Las normas pertinentes al modelo de sanción deberán ser implementadas con ocasión de los procesos disciplinarios que se deban iniciar como consecuencia de la ocurrencia de las conductas que el sanciona. La nueva normativa se anexa a esta política y forma parte integrante de ella. Las principales innovaciones señaladas son:

**A. Nivel de principios:** la nueva normativa introduce nuevos lineamientos que la inspiran y orientan su interpretación y aplicación, tales son: perspectiva de género y de derechos humanos, interseccionalidad, protección de víctimas sobrevivientes, reparación integral.

**B. Objeto:** El objeto de la normativa es prevenir, investigar, sancionar y reparar, en la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, con perspectiva de género y de derechos humanos, el acoso sexual; el acoso discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género; el hostigamiento por atención sexual indeseada; el hostigamiento por la generación de ambientes sexistas y violencia de género. Estas conductas son prohibidas y serán sancionadas conforme a las regulaciones establecidas en esta normativa.

**C. Ámbito de aplicación:** la aplicación del nuevo protocolo mantiene el carácter triestamental. La principal innovación en este ámbito refiere a aquellas actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctimas(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante. La extensión del ámbito de competencia a la hipótesis indicada se ha realizado en cumplimiento de un mandato expreso de la ley<sup>25</sup>.

**d. Procedimiento:** en este ámbito la principal innovación es la unificación de los procedimientos y la creación de la unidad especializada en investigación, a la que haremos referencia en el acápite siguiente. A partir de ahora todas las investigaciones referidas a estas materias se registrarán por la normativa establecida en el nuevo protocolo y serán desarrolladas por la Unidad Especializada mandatada por ley, la DEIG, especialmente su Comisión Técnica. Sólo supletoriamente se aplicará el Estatuto Administrativo.

**e. Sanciones:** a diferencia de la normativa anterior, el nuevo protocolo establece sanciones y medidas complementarias a ellas. Entre estas medidas destacan las que pueden ordenar la participación en instancias de educación.

**f. Prevención:** la nueva normativa establece normas que desarrollan las diversas líneas de acción que se han expuesto en el eje prevención, esta es una de las innovaciones más relevantes del nuevo protocolo.

---

<sup>25</sup> Artículo 2, inciso. 3 y final de la Ley N° 21.369, que disponen: “Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior. La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior”.

## **B. Investigación especializada**

Una de las principales innovaciones de la política es la creación de una nueva Unidad de Investigación y Sanción Especializada de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género y contra diversidades sexo genéricas, la que dependerá de Contraloría Interna y estará a cargo de un(a) Fiscal Especializado(a) en derechos humanos y perspectiva de género.

El diseño de la unidad se inspira en los principios de debido proceso, independencia, separación de funciones y especialización.

Su creación constará en un Decreto Exento y la creación del cargo de fiscal especializado/a consta en un decreto afecto.

La persona que asuma el cargo no podrá ser un funcionario/ de confianza. El proceso de selección será definido triestamentalmente y velará por el respeto de los principios de: igualdad de oportunidades y no discriminación, mérito, transparencia y probidad.

El grado de la persona que asuma el cargo será equivalente al asignado al fiscal de la universidad, dada la importancia de las funciones que desarrollará al interior de la comunidad universitaria, sus capacidades y trayectoria especializada en género y derechos humanos.

El proceso de creación de esta nueva unidad y la creación del cargo deberá cumplir con todos los procedimientos legales necesarios para dar cabal cumplimiento a los marcos normativos que rigen a nuestra institución.

### **3.3.3. Líneas de acción del modelo de sanción**

- **Implementación de la nueva normativa:** La Dirección de Equidad e Igualdad de Género deberá liderar el trabajo institucional tendente a implementar el nuevo protocolo y rendir cuentas del efectivo cumplimiento de la Ley 21.369.
- **Difusión y capacitación de la nueva normativa:** A través de estrategias comunicacionales virtuales y no virtuales e instancias de formación, tales como: talleres, cursos y jornadas. Se deberá educar a la comunidad universitaria para que la nueva normativa sea comprendida y se desarrollen competencias para llevarla a cabo integralmente.

- **Independencia e imparcialidad:** Se deberán de generar distintas acciones destinadas a implementar los principios de independencia e imparcialidad efectiva de la nueva unidad de investigación y la respectiva separación de funciones con la Dirección de Equidad e Igualdad de Género.
- **Actualización de las normativas:** Se deberán actualizar las normativas internas que son pertinentes, con el objeto de promover la eficacia del nuevo protocolo y la sistematización y coordinación de los cuerpos normativos atinentes.

### 3.4. Modelo de reparación

#### 3.4.1. Lineamientos conceptuales

Desde el desafío de incorporar el modelo de reparación en la política institucional de abordaje de género y en articulación con los modelos descritos anteriormente; entendemos reparación desde una perspectiva de género, crítica, comunitaria y transformadora; como un proceso y conjunto de acciones que involucra múltiples formas de intervención, orientadas en la restitución de derechos y restablecimiento emocional de las/les víctimas sobrevivientes<sup>26</sup>.

La reparación integral implica adoptar medidas destinadas a mitigar, enmendar y/o corregir los efectos de la violencia, acoso y/o discriminación; reestableciendo la dignidad de las víctimas/sobrevivientes, su autonomía y libertad. Así mismo se realizarán los esfuerzos necesarios para construir espacios seguros y libres de violencia en las relaciones académicas y laborales, en el entendido de que la reparación es una responsabilidad institucional.

Las reparaciones no apuntan de manera reducida al daño que fue ocasionado por los procesos de victimización, dado que desde esa noción se perpetuaría la mirada estigmatizadora centrada en la víctima; por tanto, considera también, las condiciones de +exclusión/discriminación que viven mujeres y diversidades sexo genéricas. El enfoque de género y el enfoque transformador<sup>27</sup> permiten ampliar la perspectiva, abordando las razones

---

<sup>26</sup> Capella (2014) Psicoterapia con niños/as y adolescentes que han sido víctimas de agresiones sexuales: Sobre la reparación, la resignificación y la superación.

<sup>27</sup> Observatorio de Género y Justicia. (2011). "El principio de igualdad de género en la jurisprudencia comparada". D.F, México: Women's Link Worldwide.

estructurales que impactan en la vida de víctimas/sobrevivientes, visibilizando el marco interpretativo que establece el patriarcado.

La reparación desde una perspectiva psicosocial incluye como elemento central, el proceso de acompañamiento y las estrategias que se despliegan para favorecer la resignificación de las vivencias y formas de representárselas, además de la reelaboración del daño. Desde el marco de abordaje integral<sup>28</sup> que propone el PNUD en temáticas de violencia contra mujeres y niñas, se entiende reparación incluyendo 4 dimensiones de intervención, referidas al empoderamiento físico, a la rehabilitación física, a la contención y restablecimiento emocional y psicológico y a la reparación económica.

Estas 4 dimensiones de la reparación dejan de manifiesto la importancia de al menos tres ámbitos centrales para considerar en la propuesta: cuerpo, emociones y factor económico. En relación con el cuerpo, establece énfasis en la recuperación de la autonomía física y sexualidad, abordando una serie de iniciativas que van desde las nociones de empoderamiento hasta la rehabilitación física para disipar secuelas. El ámbito emocional, se construye desde la base del espacio seguro y exploración de sentires, redes de apoyo, confianza y espacios de disfrute. Finalmente, el factor económico, se relaciona con la perspectiva transformadora y en equidad, que visibiliza como alternativa efectiva de reparación la compensación económica, reconociendo, el impacto de la violencia en otras dimensiones de la vida. Considerando el contexto desde la comunidad universitaria UPLA, las consecuencias podrían impactar desde el rol de estudiantes y trabajadoras, en la reprobación de asignaturas, daño moral y la pérdida del empleo.

La reparación económica será de responsabilidad de quien o quienes causaron el daño y deberá ser declarada jurisdiccionalmente,

Las Naciones Unidas<sup>29</sup> reconocen en sus principios básicos cinco tipos de reparación: 1) La restitución: la víctima recupera sus derechos, sus propiedades y su ciudadanía; 2) La rehabilitación: apoyo psicológico y físico; 3) La compensación; 4) La satisfacción: reconocimiento de culpabilidad, disculpas, inhumaciones, construcción de monumentos

---

<sup>28</sup> Op. cit, p. 36.

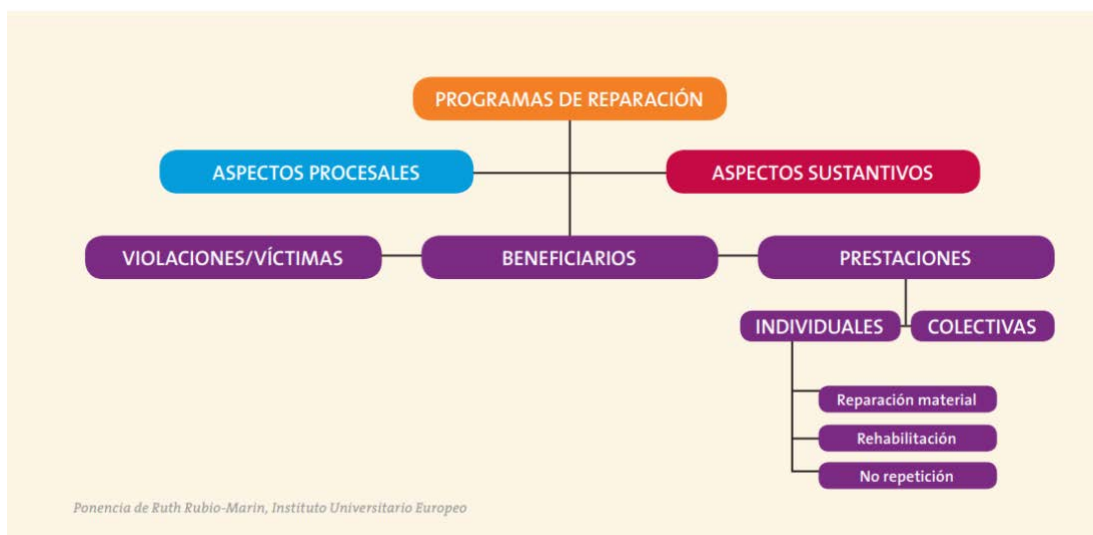
<sup>29</sup> ONU Mujeres. (2012). La interacción entre el desarrollo y la reparación. En Reparaciones, desarrollo y género( 4). Uganda: PNUD.

conmemorativos, etc.; y 5) Las garantías de no repetición: reforma de las leyes y de las estructuras civiles y políticas que han provocado o fomentado la violencia.

Los distintos tipos de reparación<sup>30</sup> pueden ejecutarse de forma individual y/o colectiva, de forma material y/o simbólica, y en sinergia con otras medidas legales encaminadas a satisfacer las necesidades y demandas de justicia de las víctimas/sobrevivientes. Estas medidas buscan complementarse entre sí, dado que una sola forma de reparación no podría eliminar todos los daños causados por las violencias.

Respecto al abordaje colectivo, el ámbito de reparación se vincula directamente con los programas educativos sobre violencia, los cuales buscan mitigar la discriminación, naturalización y perspectivas limitantes.

La siguiente imagen<sup>31</sup> da cuenta de los elementos centrales en reparación:



<sup>30</sup> Gilmore, S, Sandoval, C (2020) Mas allá del silencio y el estigma: reparaciones con perspectiva de género para víctimas de violencia sexual en programas domésticos de reparación. Reparations, responsibility & victimhood in transitional societies.

<sup>31</sup> ONU Mujeres. (2012). La interacción entre el desarrollo y la reparación. En Reparaciones, desarrollo y género(4). Uganda: PNUD.

### **3.4.2 AVANCES DE LA DEIG EN REPARACIÓN:**

#### **. Rehabilitación: acompañamiento psicosocial frente a situaciones en las que aplica el Protocolo**

El proceso de acompañamiento psicosocial, contempla sesiones diseñadas en base a los planes de intervención, elaborados desde el modelo de atención, los cuales buscan identificar elementos pertinentes para la intervención situada. Las sesiones son creadas por una trabajadora social o una psicóloga, en las cuales se despliegan líneas de acción que buscan abordar los motivos de consultas emergentes.

Los lineamientos fundamentales para este tipo de acompañamiento tienen que ver, primero, con el posicionamiento ético profesional de quien esté a cargo de las sesiones, en el caso de la DEIG, se sitúa desde un feminismo autónomo, perspectiva de Derechos Humanos, con un enfoque de género y disidencias sexo genéricas, con lineamientos de salud mental comunitaria y prácticas narrativas. Por otro lado, existen principios trabajados como equipo DEIG, que permiten dar cuenta de un trabajo que promueve:

- Escucha activa.
- Respeto por la autonomía de las personas.
- Confidencialidad.
- Empatía.
- No sobre intervenir.
- No revictimizar.
- No juzgar.
- No relativizar.
- Validar las historias de vida.

El acompañamiento psicosocial en el ámbito de la reparación, considera elementos claves para la intervención, los cuales, han estado presentes en el abordaje de la DEIG y a través de este documento buscan potenciarse como medidas y se describen a continuación:

Creación de espacios seguros y acompañamiento permanente para el restablecimiento psicosocial y emocional de sobrevivientes, para esto es fundamental activar medidas de restitución que buscan asegurar la continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con el agresor.

El vínculo de acompañamiento se construye reconociendo la autonomía, historia y recursos de quien es acompañada/e, visualizando su capacidad de acción en su proceso, teniendo en cuenta sus intereses, necesidades y toma de decisiones y desde ahí el impacto del daño. Se busca re-significar el daño, no reparar a la víctima/sobreviviente. Se apunta a que las experiencias son situadas desde el presente, reconociendo que, una experiencia significativa implica un cambio, que busca integrar su ocurrencia e impacto.

Dentro de los lineamientos conceptuales del acompañamiento psicosocial, se encuentran los principios orientadores de la Salud Mental Comunitaria<sup>32</sup> y las perspectivas no patologizante del malestar subjetivo, en ese sentido se incluyen en el abordaje la interacción de los determinantes sociales, condiciones materiales y acceso. Desde esta casa de estudios se garantiza el acompañamiento, y es a través de la implementación de esta ley, que sus esfuerzos deberán dirigirse en facilitar la restitución de condiciones físicas, psicológicas y sociales, que se abordan internamente y gestionar alternativas de derivación externa, según sea el caso. En ese sentido, el abordaje desde la reparación amplía con la mirada centrada en la remisión sintomática, posicionando una perspectiva rehabilitadora que sitúa el foco en la calidad de vida y desarrollo integral.

Respecto a las orientaciones que entrega "Modelo Caleidoscopio"<sup>33</sup>: 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; se toma en cuenta que la reparación colectiva, considera a las redes de apoyo de las denunciantes, en el espacio de contención, ya sea, familias, amistades y compañeros/as/es de carrera, por el impacto que genera en la búsqueda de resguardo, comprensión y apoyo.

---

<sup>32</sup> MINSAL. (2018). Modelo de gestión Salud Mental Comunitaria. ago 2022, de Unidad de Salud Mental, División de Gestión de la Red Asistencial, Gobierno de Chile.

<sup>33</sup> Comisión de Igualdad de Género -Dimensión: líneas de intervención en violencia de género . (Abril, 2022). "Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario". Santiago, Chile: CRUCH. <https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>



Teniendo en cuenta que, el proceso de reparación podría no llevarse a cabo completamente al interior de la universidad, es importante considerar la derivación responsable al momento de activar las redes. Se entiende por derivaciones responsables las acciones de vinculación, coordinación y seguimiento con los equipos que brindan apoyo especializado en casos de intervención a largo plazo.

### **3.4.3 Líneas de acción del modelo de reparación:**

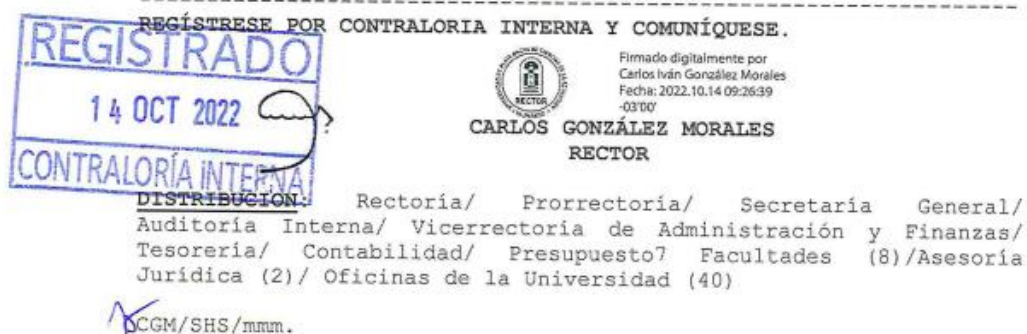
La formulación de medidas de reparación debe ir acompañada de un esfuerzo matizado por comprender la complejidad de los perjuicios sufridos por las víctimas/sobrevivientes y las consecuencias en su vida cotidiana.

- **Implementar medidas de reparación:** se deberán generar medidas de reparación dirigidas a minimizar el impacto del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, promoviendo espacios seguros y relaciones igualitarias de género. Estas medidas buscarán la recuperación de la dignidad de víctimas/sobrevivientes, autonomía y libertad, junto con restaurar espacios seguros, libres de violencia y discriminación, para la convivencia y desarrollo de la comunidad educativa.
- **Medidas de reparación en el ámbito de la Satisfacción:** Desde el ámbito de satisfacción y en lo que respecta a las reparaciones simbólicas, se deberá trabajar para que la institución comprenda la importancia del reconocimiento público de los daños sufridos por mujeres y disidencias, en los casos que la víctima manifieste su consentimiento para que ello suceda.
- **Implementar el principio de restitución:** se considera el seguimiento para retomar las actividades (estudiantiles o laborales), activando medidas de aseguramiento de la continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con la o el agresor.
- **Medidas de rehabilitación:** centradas en dar apoyo efectivo y permanente a víctimas/sobrevivientes. Este elemento ha sido revisado críticamente por la DEIG, reconociendo el alcance que tiene el trabajo realizado en atención/ acompañamiento

con un fuerte componente de reparación. La elaboración de los modelos, ha permitido resignificar la práctica y dar sustento a la propuesta.

- **Garantías de no repetición**<sup>34</sup>: entendiéndose por tales aquellas medidas que se implementen con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación, ya sea en relación a la persona agresora en particular, y de modo preventivo en toda la institución.

A modo de síntesis, se presentan las reflexiones del texto más allá del silencio y del estigma<sup>35</sup>: “las reparaciones deben diseñarse de manera que promuevan y contribuyan- dentro de sus limitaciones y desafíos - a la transformación, ya sea personal, cultural, estructural o ambas. Su potencial transformador individual radica en el aumento de la autoestima de las víctimas y en la reducción real de las brechas de género existentes (...) Ahora bien, su potencial transformador cultural y estructural radica en la incorporación de un enfoque sensible a las cuestiones de género y en la contribución a la subversión de las estructuras de género, mediante una mejor coordinación con los mecanismos para el desarrollo y otras intervenciones sociales, lo cual permite crear una cultura de sensibilidad en la materia y de no discriminación”.



<sup>34</sup> Según el INDH (2019) Las Garantías de no repetición son todas las medidas dirigidas a garantizar la rendición de cuentas, hacer justicia, brindar vías de recurso a las víctimas/sobrevivientes, fomentar la transformación y sanación del impacto de las violencias. Disponible en: <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1701/Informe%20Final-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>35</sup> Gilmore, S, Sandoval, C (2020) Mas allá del silencio y el estigma: reparaciones con perspectiva de género para víctimas de violencia sexual en programas domésticos de reparación. Reparations, responsibility & victimhood in transitional societies.