



**POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD,**

**MODELOS DE PREVENCIÓN Y  
DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN**

**Ante el acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**

**UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO**

---

**LEY N° 21.369**

## **ÍNDICE**

### **I. INTRODUCCIÓN**

- 1.2 Instancias de participación multiestamental y paritaria en la UAH contempladas en la Ley N° 21.369

### **II. MARCO DE ANTECEDENTES**

- 2.1 Trayectoria en Género de la Universidad Alberto Hurtado
- 2.2 Política Integral de Género, Equidad y Diversidad (PIGDE) Universidad Alberto Hurtado
- 2.3 Diseño organizacional: Articulación institucional para la prevención, atención, acompañamiento y reparación la Violencia de Género

### **III. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS**

- 3.1 Resultados Generales

### **IV. ASPECTOS TRANSVERSALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN**

- 4.1 Objetivo del Modelo de Prevención
- 4.2 Principios y Enfoques para el abordaje de la Violencia de Género
- 4.3 Articulación institucional para la prevención, atención, acompañamiento y reparación la Violencia de Género
- 4.4 Ejes y Líneas de intervención en Violencia de Género
  - 4.4.1 Eje 1: Prevención
  - 4.4.2 Eje 2: Primera acogida y acompañamiento
  - 4.4.3 Eje 3: Reparación
  - 4.4.4 Eje 4: Supervisiones al equipo profesional
  - 4.4.5 Eje 5: Sistematización, evaluación y seguimiento de las acciones
  - 4.4.6 Eje 6: Difusión y Comunicaciones
- 4.5 Medidas e indicadores para la prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género

### **VI. ASPECTOS TRANSVERSALES DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN**

- 6.1 Materia regulada, ámbito de aplicación, lugares y circunstancias de ocurrencia
- 6.2 Definiciones
- 6.3 Principios
- 6.4 Primera Acogida
- 6.5 Denuncia
- 6.6 Medidas de protección
- 6.7 Unidad que realiza la investigación, fases de la investigación e informe final

- 6.8. Unidad que dicta la resolución de primera instancia
- 6.9. Sanciones, atenuantes y agravantes
- 6.10. Apelación y comisión de apelación
- 6.11. Medidas de acompañamiento y reparación
- 6.12. Cumplimiento
- 6.13. Revisión y modificación del Reglamento
- 6.14. Flujograma del procedimiento

## **VII ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN**

- 7.1 Presentación
- 7.2 Objetivo general
- 7.3 Objetivos específicos
- 7.4 Responsabilidades
- 7.5 Líneas de trabajo
- 7.6 Operatividad

## **VIII GLOSARIO**

## **IX ANEXOS**

- Documento de referencias
- Resoluciones de creación de la DGDE
- Resolución del Reglamento
- RIOHS

## I. INTRODUCCIÓN

El Modelo de Prevención y de Investigación de Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) es elaborado a partir del trabajo de implementación que nuestra institución se encuentra realizando en el marco de la Ley Nº 21.369, que regula el abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior. En esa línea, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la UAH, ha liderado el proceso en articulación con unidades y direcciones de la casa de estudio, con el fin de co-construir las directrices orientadas a transversalizar medidas y acciones que cumplan con lo indicado por la ley.

Esta ley, publicada el día 15 de septiembre del año 2021, constituye un importante avance en torno a demandas sociales y estudiantiles, principalmente del movimiento feminista, de mujeres y disidencias sexuales y de género en el país en 2018. A partir del hito normativo, las Universidades, los Centros de Formación Técnica (CFT) y los Institutos Profesionales (IP), deben dar cumplimiento, transversalizando la perspectiva de género en las comunidades de educación superior con Políticas Integrales de Género, un Modelo de Prevención y un Modelo de Investigación y Sanción para casos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género que sea aplicable en el ámbito de educación superior, y estrategias de divulgación y difusión de los mecanismos existentes.

En vinculación con lo anterior, la UAH a partir del año 2018, ha experimentado los efectos de, lo que hoy conocemos como el “Mayo feminista” o “la cuarta ola del feminismo”, a raíz de la movilización estudiantil que trajo consigo una serie de demandas. El petitorio del estudiantado invitaba a pensar y analizar el escenario educativo con una óptica feminista y de género, cuestionando “la presencia y manifestación “del machismo en las instituciones”, [entendiendo que es] un problema transversal reflejado desde la educación en el aula, hasta las diversas relaciones que existen en la comunidad universitaria” (Petitorio Toma Feminista UAH p.1, 2018). En este mismo documento, se pone de manifiesto la necesidad de que la Universidad pueda contar con una política institucional que permita abordar las situaciones de violencia de género evidenciadas a nivel social y universitario, teniendo como objetivo central la búsqueda de “[...]distintas medidas [...] para combatir la violencia de género.” (Petitorio Toma Feminista UAH, p.1, 2018). En respuesta, la institución elaboro una ruta de 50 medidas y una agenda de acciones concretas que apuntan a la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer universitario.

Lo anterior, abre un camino que interpela y otorga protagonismo a toda la comunidad universitaria en el desafío de trabajar en torno a las violencias de género, se genera un trabajo mancomunado que buscó reconocer “el aporte del estudiantado de nuestra universidad, en sus diversas expresiones, en instalar, buscar avances y crear conciencia sobre la necesidad de un cambio en nuestros modos de relacionarnos internamente”<sup>1</sup>; y que en la actualidad reafirma el desafío y la

---

<sup>1</sup> Respuesta Institucional al petitorio. Desarrollo y fortalecimiento de la perspectiva de género en el proyecto universitario de la Universidad Alberto Hurtado, 2018.

voluntad de trabajo conjunto para “la construcción de una institución libre de todo tipo de violencia, que cuente con espacios seguros”<sup>2</sup> para todas las personas que conforman la comunidad educativa.

La Universidad ha ido avanzando en los compromisos asumidos, particularmente en lo referido a la institucionalización de la perspectiva de género. En esa línea, en marzo de 2021 se crea la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, con la más alta jerarquía institucional y con la misión de crear procesos y acompañar en la instalación de la transversalidad de género en el que hacer universitario. Para ello, entre marzo a diciembre de 2021 se realiza un trabajo participativo y multiestamental de creación de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (en adelante PIGDE), que incorpora entre sus ejes de trabajo en de Cultura de la No violencia de Género, cuyo horizonte es crear las condiciones institucionales que incidan en la cultura institucional que erradiquen las manifestaciones de violencia de género de las relaciones universitarias.

Esta Política es fruto de trabajo conjunto entre la comunidad universitaria y sus autoridades, que brinda un marco de acción y que permite avanzar hacia la igualdad de género; así mismo, ella permite dar cuenta a las exigencias de la Ley N° 21.369, garantizando acciones y avances en cuanto al abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

## **1.2 Instancias de participación multiestamental y paritaria en la UAH contempladas en la Ley N° 21.369**

En coherencia con lo establecido por la Ley N° 21.369, y en concordancia con la PIGDE, la comunidad y autoridad universitaria, reconocen la necesidad de gestionar acciones institucionales de carácter participativo, asegurando su sustento organizacional y presupuestario. Si bien, la universidad ya se encontraba trabajando en la elaboración de su política integral, desde la aprobación de la Ley en septiembre de 2021, inicia el procesos de implementación fortaleciendo los equipos especializados, estructura las estrategias usadas en el abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

En el primer semestre de 2022, se realizó la revisión técnica del protocolo vigente ante situaciones de violencia sexual y otras normativas de la universidad referidas a esta materia, con el objetivo de entregar una propuesta acorde a las exigencias indicadas en la ley. Así mismo, se realizaron instancias consultivas y jornadas de trabajo, estas involucraron la participación activa de los distintos estamentos que conforman la comunidad universitaria.

De forma paralela se dio inicio a la elaboración del Modelo de Prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la universidad con la instalación de una mesa de una dialogo multiestamental, cuya proyección y compromiso se proyecta vigente en la etapa de creación y de implementación del modelo.

---

<sup>2</sup> Idem.

Las instancias participativas involucraron a los distintos estamentos; quienes se enfocaron en analizar, dialogar y reflexionar en torno a una propuesta de reglamento el que, a su vez, vendría a enmarcar el Modelo de Investigación y Sanción y, por otra parte, a discutir sobre el Modelo de Prevención. Dichas instancias de participación fueron convocadas a la totalidad de hombres, mujeres y disidencias sexo-genericas para asegurar la participación paritaria; estas instancias de trabajo resguardaron el carácter de paridad mediante el resguardo de este criterio en la composición de mesas de trabajo y el aseguramiento de una estrategia de difusión ampliada a todos los estamentos de la comunidad universitaria.

En efecto, para la discusión del modelo de investigación y sanción se constituyó una mesa de trabajo con representación equilibrada de los distintos estamentos universitarios, en la que se realizaron las primeras observaciones a la propuesta presentada. La mesa de trabajo, antes mencionada, fue compuesta por: representación del estudiantado a través de la Federación de Estudiantes, el Programa de Género, Derecho y Justicia Social de la Facultad de Derecho y la agrupación de estudiantes autoconvocadas. Además, contaron con representación del estamento académico y funcionario a través de las y los representantes del sindicato de trabajadoras y trabajadores y el comité paritario y los representantes de académicas y académicos ante el Consejo Académico. Por su parte, el equipo de rectoría y autoridades participó a través de la Vicerrectora de Investigación y Postgrado y el Vicerrector de Integración. La mesa fue coordinada por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad y contó también con colaboración de las Unidades especializadas de la Secretaría General y Dirección Jurídica y las unidades de primera acogida, prevención y reparación de la Unidad de Participación Estudiantil y de la Dirección de Personas.

La propuesta del Modelo de Investigación y Sanción, fue enriquecida a partir de encuentros participativos realizados en todas las facultades de la universidad, y también en instancias constituidas para el estamento administrativo y profesional de la universidad que se desempeñan en unidades de las vicerrectorías y rectoría. En estas instancias se recopilaron sugerencias de diversa índole. Además, grupos estudiantiles y académicos de la comunidad elaboraron minutas de análisis especializado sobre la ley. Con todos estos elementos, la propuesta inicial fue trabajada y corregida por grupo multiestamental de representantes del Consejo Académico, con la asesoría y acompañamiento del equipo jurídico de la universidad y la Dirección de Género, Diversidad y Equidad. El resultado de este trabajo culminó con una versión definitiva del Reglamento, que finalmente fue aprobada por el Consejo Académico de la universidad en el mes de septiembre de 2022.

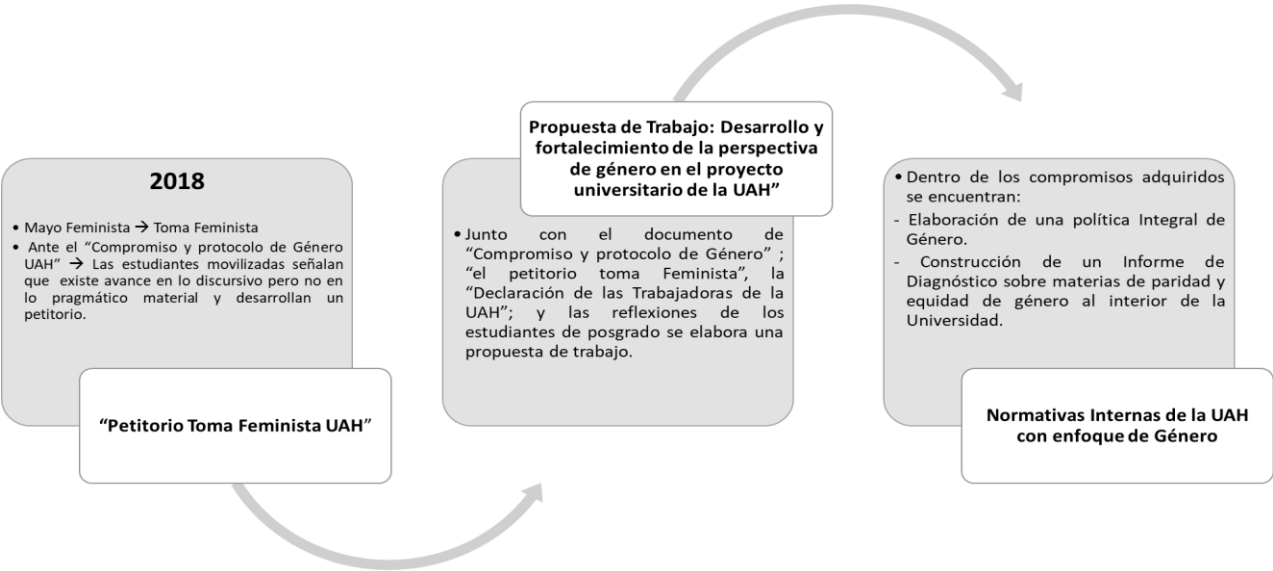
En cuanto la construcción del modelo de prevención, se realizaron reuniones semanales, entre enero y septiembre, enmarcadas en la mesa de trabajo donde se establecieron acuerdos en la co-construcción del modelo. Se realizó un diagnóstico de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; cuyo instrumento de medición fue realizado en conjunto con las universidades UMCE y UTEM, y se desarrollaron instancias multiestamentales en la UAH, en las cuales se ejecutó un pre-test del instrumento de recolección de datos, y fue la Dirección de Aprendizaje Institucional quien analizó la información cuantitativa, que luego fue insumo fundamental de las medidas planteadas en el plan de acción del modelo.

Adicionalmente, se realizaron acciones de difusión de la Ley, mediante charlas informativas y de sensibilización dirigidas a las personas que integran los estamentos de la universidad, actividades que tuvieron como objetivo compartir contenido sobre los procesos de actualización de las normativas internas de acuerdo a lo indicado por la Ley N° 21.369. En esa línea, durante el primer semestre de 2022 se realizaron charlas con la red de investigadoras y con las coordinaciones académicas de las carreras de la universidad, desayunos informativos, entre otras actividades. A través de estas acciones la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, la Unidad de Participación Estudiantil y Dirección de Personas, han gestionado una amplia oferta de iniciativas que apuntan al cumplimiento de los desafíos propuestos por la Ley 21369.

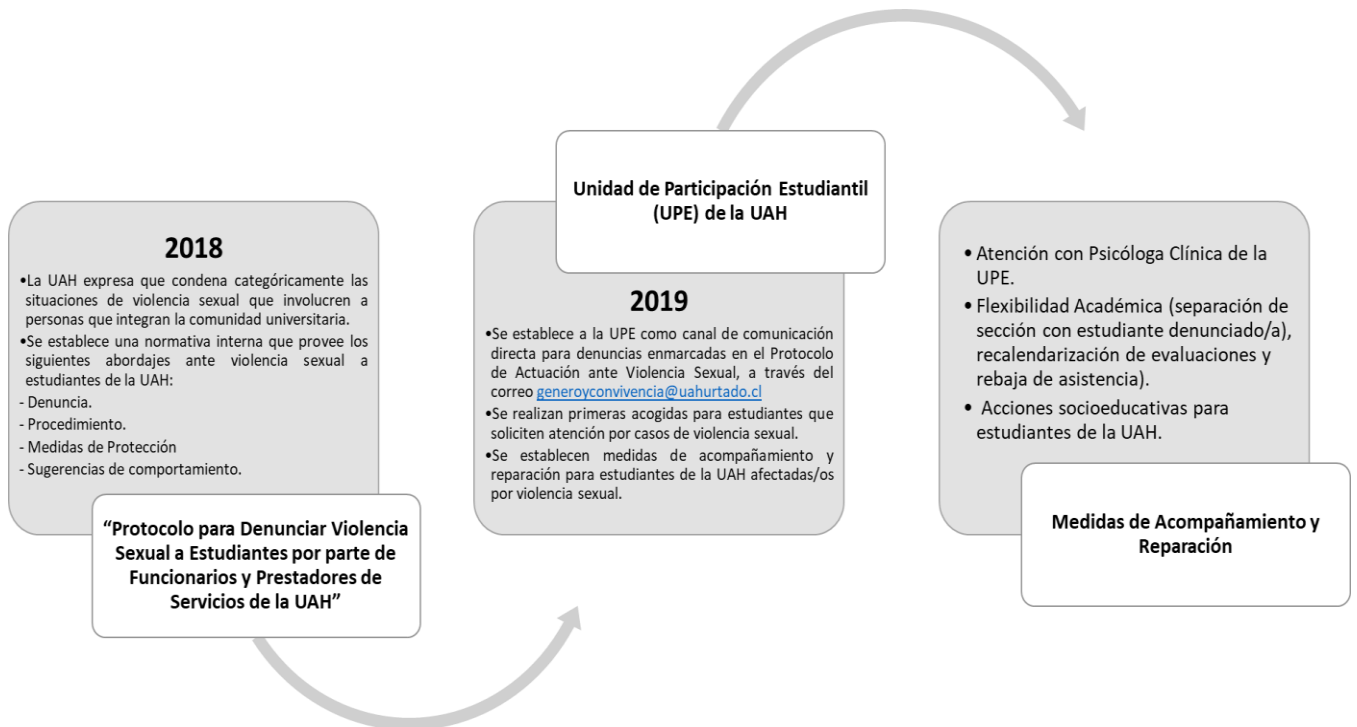
## II. MARCO DE ANTECEDENTES

### 2.1 Trayectoria de la Universidad Alberto Hurtado en Género

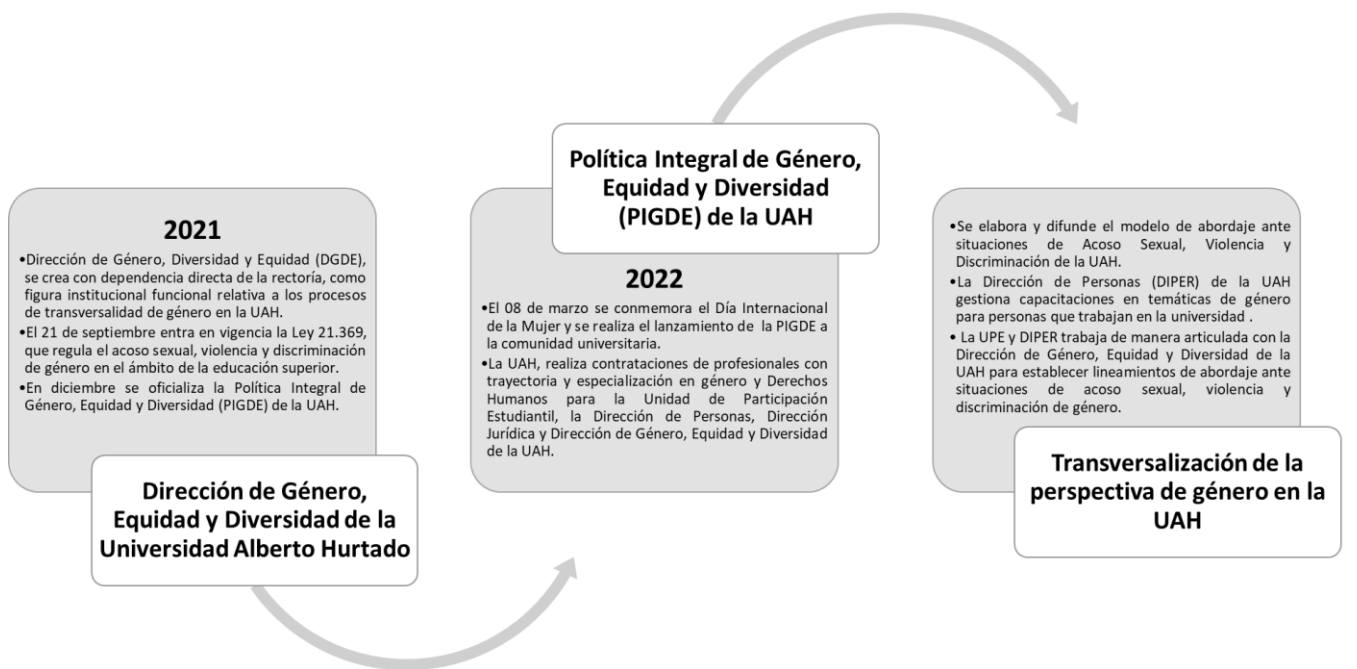
La Universidad Alberto Hurtado, ha recorrido desde los últimos 5 años un trabajo sistemático en la institucionalización de género en la estructura universitaria, este recorrido inicia con la elaboración de un protocolo para el abordaje de la violencia de género en la Unidad de participación estudiantil UPE, el tema se posiciona en la agenda universitaria a partir de la movilización del “Mayo Feminista” (2018) donde se establecieron diversos compromisos institucionales. A continuación se presentan una serie cuadros donde se plasman los hitos en la trayectoria institucional en el marco de los acuerdos de 2018:



Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia



## **2.2 Política Integral de Género, Equidad y Diversidad (PIGDE) Universidad Alberto Hurtado**

El diciembre de 2021 se oficializa la Política de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) de la Universidad Alberto Hurtado, la cual fue creada con la participación de representantes de todos los estamentos que componen la institución; a través de instancias participativas y el acompañamiento de una Comisión de Género especialmente conformada para este efecto; finalmente, se aprobó por unanimidad ante el Consejo Académico de la universidad.

La elaboración y existencia de una política en estas materias, brinda un marco de acción institucional que también da sustento a los modelos de investigación y sanción y al de prevención. El objetivo de la PIGDE es “transversalizar la perspectiva de género en el quehacer y la estructura organizacional de la Universidad Alberto Hurtado, para que sea un espacio seguro y libre de violencia, sin discriminación por sexo, género u orientación sexual, con una formación no sexista, que abogue por la justicia, la igualdad sustantiva y la equidad, con una perspectiva de derechos humanos.” Es fundamental resaltar también el sello ético-político plasmado a través de los diez principios que sustentan el actuar, desarrollo e implementación de la Política. Estos principios son: Transversalidad del enfoque o perspectiva de género, Igualdad de género, No discriminación, No violencia de género, Debida diligencia, Participación e inclusión, Transversalidad del enfoque de derechos humanos, Interseccionalidad, Educación no sexista y Modelo Ignaciano.

Desde este marco, la Política establece seis *Ejes estratégicos*, que permiten orientar su aplicación transversal en el quehacer universitario y su estructura organizacional, favoreciendo así su implementación y posterior evaluación:

1. Representación y participación equitativa en el gobierno universitario.
2. Trayectoria laboral equitativa.
3. Formación y docencia con perspectiva de género.
4. Cultura de la no violencia de género (en el marco de la Ley 21.369, respecto al abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación de Género).
5. Investigación con perspectiva de género.
6. Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género.

Finalmente, la PIGDE contempla una estrategia de monitoreo y evaluación, que considera 4 grandes dimensiones: resultados, interpretaciones, juicios y recomendaciones. Esta estrategia, asociada a la Política, resulta clave ya que su marco legal (Ley N° 21.369) establece como requisito la existencia de un plan para su evaluación y seguimiento.

## **2.3 Diseño organizacional**

En cuanto a la estructura organizacional definida por la UAH para la implementación de la Ley N°21.369, ésta se articula de la siguiente forma:

(a) La Unidad de Participación Estudiantil (UPE) y la Dirección de Personas (DIPER), unidades a cargo de las acciones de prevención, formación, atención, primera acogida y reparación, asociadas al abordaje de la violencia en los diversos estamentos de correspondencia.

(b) La Dirección Jurídica, unidad encargada de investigar todas denuncias presentadas conforme al reglamento, a través de abogados(as) investigadores(as) capacitados(as) en perspectiva de género y derechos humanos.

(c) La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, unidad creada para aplicar en primera instancia todas las sanciones de los procedimientos tramitados conforme al reglamento.

(d) La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE), unidad encargada de los lineamientos de abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación de género; así mismo, dirigir la estrategia de difusión y la estrategia de evaluación y seguimiento.

### **Articulación institucional para la prevención, atención, acompañamiento y reparación la Violencia de Género**

La Universidad Alberto Hurtado, mediante la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) creada el 2021 con dependencia directa de la rectoría, en su rol y figura institucional funcional a los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la comunidad educativa; es la unidad responsable de orientar el abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad direcciona las acciones relativas a la prevención, atención, acompañamiento y reparación; a través de un grupo profesional organizado por estamento: de una parte, en la Unidad de Participación Estudiantil (UPE) de la Vicerrectoría de Integración; y de otra parte, en la de la Dirección de Personas (DIPER) de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, quienes realizan acciones primera acogida, recepción de denuncias, a estudiantes y personas trabajadoras que han vivenciado situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género atenciones a personas trabajadoras; así mismo, implementan acciones de prevención, realizan actividades de prevención. Otra parte del equipo se encarga de derivar a personas que han ejercido violencia a procesos psicoterapéuticos, además tiene por encargo accionar el Reglamento de Abordaje ante las unidades encargadas de la investigación, sanción y apelación asociadas de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

A continuación, se ilustra en esta figura la forma de funcionamiento de la articulación entre las antes mencionadas unidades:



Fuente: Elaboración Propia

### III. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

El Diagnóstico<sup>3</sup> para la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UAH tiene como objetivo identificar factores de riesgos en los planos estructural, cultural y directo, desde una mirada multiestamental. Para ello, se desarrolló un instrumento que permitiera cumplir con dos objetivos específicos con sus respectivas categorías de análisis.

El primer objetivo específico es identificar factores de riesgo asociados a un plano estructural y cultural que inciden en la ocurrencia de actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; buscando develar el riesgo asociado a categorías sociales y el riesgo percibido en procesos y actividades institucionales. El segundo objetivo específico es identificar factores de riesgo asociados a un plano directo en torno a relaciones interpersonales que inciden en la ocurrencia de actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### 3.1 Operacionalización conceptual

Con el fin de operacionalizar conceptualmente las actividades, los procesos y las interacciones, son definidos así:

**Actividades:** Acciones o tareas que desarrollan integrantes de la comunidad universitaria sean individuales, grupales o colectivas, de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones, que ocurran o no en espacios de gestión, académicos o de investigación, de manera regular o esporádica.

**Procesos:** Conjunto de etapas o fases sucesivas de actividades organizadas o desarrolladas por la universidad o por personas vinculadas a ella, que ocurran o no en espacios de gestión, académicos o de investigación, de manera regular o esporádica.

**Interacciones:** Acción que se ejerce recíprocamente entre personas de la comunidad universitaria o vinculadas a ella, o unidades institucionales. Que ocurran o no en espacios de gestión, académicos o de investigación, de manera regular o esporádica.

#### 3.2 Resultados generales

---

<sup>3</sup> Fue realizado de forma colaborativa con las universidades UTEM y UMCE. Y fueron consultadas las propuestas de los diagnósticos de la Universidad del Biobío, de Chile, de Santiago, de O'Higgins y de Magallanes y la encuesta anual del Observatorio Contra el Acoso Callejero OCAC.

### 3.2.1 Caracterización

Con el fin de tener información de la experiencia y apreciación de la comunidad universitaria se aplicó el instrumento “Diagnóstico para la prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género”, cuyo objetivo es indagar en la prevalencia y percepción de violencia de género en la Universidad Alberto Hurtado, para así construir un modelo de prevención basado en evidencia.

La encuesta fue enviada a toda la comunidad universitaria, es decir, al estudiantado de pre y postgrado, académicas/os y funcionarias/os. En ella, se indaga en: (I) la percepción de riesgo de vivir alguna situación de acoso, violencia o discriminación de género; (II) la experiencia de violencia de género o acoso sexual; (III) la experiencia de discriminación de género; (IV) el conocimiento de las líneas de acción de la UAH en esta materia, además de recabar información sociodemográfica para la caracterización de quienes responden la encuesta. Dada la sensibilidad de la información, el instrumento era de carácter voluntario y confidencial, siendo las únicas preguntas obligatorias el consentimiento informado y el rol/función de la persona que respondía el instrumento.

De un universo de 9.011 miembros de la comunidad UAH, se registraron 1.025 consentimientos favorables a responder el instrumento, registrándose una tasa de respuesta del 11%. En términos agregados, el mayor volumen de respuestas de la encuesta se registró de parte del estudiantado de pregrado, que representa el 48% de las respuestas totales recibidas, seguido por el estudiantado de postgrado (18% de las respuestas) y por las y los funcionarios (14%). Los grupos con mayor tasa de respuesta de la encuesta fueron las y los funcionarios, y las y los académicos de planta con tasas del 58% y 53% respectivamente.

En consonancia con los datos anteriores, en términos globales el mayor número de respuestas registradas provienen de estudiantes de pregrado. El tramo de edad más representado es el de 24 años o menos, que concentra el 36% de las respuestas, seguido por el tramo de entre 30 a 44 años, con un 31% de las respuestas. Un 64% de las respuestas de la encuesta son registros de personas que se identifican como mujer o femenino al preguntar por sexo al nacer y un 35% se identifican como masculino, varón u hombre. Se registran nueve personas que prefieren no declarar su sexo y dos que no se identifican con ninguna de las categorías propuestas.

Al analizar la identidad de género, estas proporciones varían, reduciéndose las proporciones de quienes se identifican como mujer/femenino y como masculino/varón, para visibilizar identidades no binarias (2%), género fluido (1%), transmasculino (1%), queer (4 casos) y otro (2 casos). En relación a la orientación afectiva o sexual, la mayor parte de los encuestados se clasifica como heterosexual (71%). La segunda orientación más prevalente es bisexual (14%), seguida por homosexual (4%) y luego pansexual (3%). La mayor parte de quienes responden la encuesta cuentan

---

con redes familiares (87%), de amistad (86%) y con pareja (56%). Un 29% de los encuestados se identifican como cuidadores permanentes de otras personas.

### **Líneas de acción**

Entre los resultados del diagnóstico, se entregan datos de conocimiento y confianza en los procesos y medidas internas de la Universidad para abordar la violencia, el acoso y la discriminación de género.

En general, existe desconocimiento acerca de la institucionalidad relacionada a estas materias: 56% no conoce los canales de atención o de primera acogida. Sin embargo, a pesar del desconocimiento, un 80% de los encuestados declara que asistirá a las instancias habilitadas de primera acogida y los canales de atención, denotando confianza en la institucionalidad dispuesta para esto. Este número va desde un 72% del estudiantado de pregrado que sí acudiría a un 90% de los y las docentes colaboradores.

El 72% de quienes responden la encuesta conocen que en la Universidad existen instancias formativas en temas de género como Optativos de Formación General, cursos de capacitación o seminarios avanzados, entre otros. Sin embargo, solo el 25% ha participado de estas instancias. Respecto a los instrumentos generados por la Universidad, el 43% de los encuestados está en conocimiento de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad, mientras que el 35% conoce el Manual de Lenguaje No Sexista.

### **Percepción de acoso sexual y violencia de género**

A través del diagnóstico se indagó también en el nivel de acuerdo o desacuerdo con la percepción de riesgo de vivir violencia o discriminación de género en una lista de lugares relacionados a la Universidad Alberto Hurtado. En ese sentido, la mayor percepción de riesgo se da en los alrededores de la universidad de noche, seguida por los alrededores durante el día. Por otra parte, se percibe menor riesgo de vivir experiencias de violencia o discriminación en los puestos de trabajo, en las aulas virtuales y en las reuniones virtuales.

Además, se pregunta sobre la percepción de acuerdo o desacuerdo con el contexto en que se dan situaciones de acoso, violencia o discriminación de género en la UAH. Estos resultados sugieren que se perciben los mayores riesgos en situaciones de consumo de alcohol o drogas y cuando una persona tiene escasas redes de apoyo afectivo. Las diferencias económicas, educativas o laborales y las relaciones jerárquicas, son las menos identificadas como factores de riesgo para experimentar situaciones de acoso, violencia o discriminación.

El instrumento también indaga en la experiencia personal de violencia o acoso en los últimos 5 años previos a la realización de la encuesta. Un 13% de quienes responden esta sección de la encuesta declaran haber experimentado alguna de las situaciones de violencia o acoso indagadas, esto equivale a un total de 115 personas.

Las experiencias de esta índole más prevalentes son las de haber recibido miradas, sonidos o gestos obscenos o de carácter sexual y el haber sido incomodado/a con acercamientos físicos que irrumpen en el espacio personal sin consentimiento (hablar en el oído, tocar o hacer masajes), ambas con un 14% de las respuestas afirmativas. De acuerdo a los datos, estas situaciones son experimentadas más frecuentemente en personas que se identifican como parte de la disidencia sexo genérica: 26% han recibido miradas, sonidos o gestos obscenos y 41% ha experimentado acercamientos físicos sin consentimiento. Estos resultados sugieren ciertas líneas de acción para intervenciones que promuevan la prevención del acoso sexual y la violencia de género en la UAH.

En relación a las demás situaciones de violencia o acoso exploradas a través de la encuesta, si bien estas son menos prevalentes, todas han sido experimentadas por al menos algún miembro de la comunidad, y entre ellas, se declaran hechos graves de características sexuales.

### **Percepción de acoso sexual y violencia de género**

Por último, a través del diagnóstico se indaga en la experiencia personal de discriminación en los últimos 5 años previos a la realización de la encuesta. Un 16% de las personas que responden esta sección, declaran haber vivido alguna de las situaciones de discriminación de género planteadas en el instrumento.

La experiencia más prevalente es la percepción de haber recibido una menor consideración de las propias opiniones o conocimientos por ser mujer, lo que fue declarado por 147 personas, lo que equivale al 27% de las respuestas. Esta cifra alcanza el 31% entre quienes se autoidentifican como mujer/femenino, género fluido, no binario y queer.

La segunda experiencia de discriminación de género con un mayor número de respuestas afirmativas es la menor consideración de las propias opiniones o conocimientos por ser parte de la disidencia sexo genérica, hecho vivido por el 9% de quienes contestan la pregunta.

Como contraparte, en cuanto a actitudes de discriminación menos extendidas en la universidad, se encuentra la exclusión de espacios por ser parte de la disidencia (6 respuestas afirmativas) y la negación de flexibilidad para cuidar hijos/as (14 casos para flexibilidad académica y 14 casos para flexibilidad laboral).

En el caso de las situaciones de discriminación, estas se identifican mayormente en contextos formales, con un 83% de experiencias declaradas allí. En el 77% de los casos reportados había otras personas presentes cuando se experimentaron las situaciones de discriminación. Al preguntar por quién ejerció el hecho de discriminación, el 40% indica que este fue realizado por un/a académico/a, el 26% indica que se trató de un/a estudiante y un 20% señala que se trató de un/a funcionario/a. Al indagar por la identidad de género, el 7 de cada 10 respuestas identifican que quien realizó el hecho era masculino/varón.

Respecto a la edad de la persona que realizó el hecho las respuestas se concentran en los tramos de personas adultas (20% en el tramo de 26-45 años, y 40% en el tramo 46-60 años). Sin embargo,

también existe un volumen de respuestas importante (22%) concentrado en el tramo de las y los jóvenes de entre 19 a 25 años. En cuanto al rol de la persona que realizó el hecho, las respuestas se concentran en profesores/as, ayudantes o supervisores/as de práctica (30%), y en estudiantes (25%).

### **3.3 Recomendaciones**

A partir de los resultados respecto los riesgos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género percibidos o experimentados por la comunidad UAH en las actividades, procesos e interacciones de la vida universitaria, se recomienda ampliar las líneas de abordaje de violencia de género que apunten al desarrollo y profundización transversal del trabajo elaborado por la institución desde 2017 a la fecha, específicamente:

- Implementar sistemas de calidad de la información y la gestión que den cuenta de las acciones de atención y acompañamiento.
- Así mismo, avanzar en estrategias de comunicación efectiva para dar a conocer los diversos instrumentos, políticas, reglamentos y manuales; así como los canales de primera acogida y las unidades especializadas.
- Realizar un plan de trabajo con la comunidad LGTBQIA+ que permita elevar las demandas propias de este grupo, crear espacios seguros para el libre desarrollo de la expresión e identidad de género, y asegurar que tanto el estudiantado como trabajadores y trabajadoras sientan a la universidad como garante de sus derechos.
- Trabajar en un plan formativo, de capacitaciones y formación avanzada, para toda la comunidad académica. Así mismo, realizar trabajos de infraestructura e intervenciones que permitan generar un ambiente seguro en los alrededores del campus universitario.
- Implementar estrategias de promoción para legitimar y difundir las acciones de primera acogida, atención, reparación y posibles derivaciones de las unidades especializadas de la UPE y la DIPER.



## IV. DIMENSIONES Y ASPECTOS TRANSVERSALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN

### 4.1 Objetivo del Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención tiene por objetivo establecer lineamientos y criterios institucionales que vayan orientados al abordaje del Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de género en la Universidad Alberto Hurtado, incorporando medidas de atención, prevención, promoción, formación, sensibilización, capacitación y reparación que vayan dirigidas a prevenir riesgos de vulneraciones, y a garantizar la existencia y desarrollo de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen con la universidad, independiente de su vínculo e indistintamente de su sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexo-afectiva.

### 4.2 Principios y Enfoques para el abordaje del acoso sexual, la violencia y discriminación de género

Los principios fundamentales del modelo de prevención, además de los contemplados en la PIGDE y el Modelo de Investigación y Sanción, son los siguientes:

- a) **Confidencialidad y privacidad:** se reconoce la obligación de velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos y las personas involucradas que se conozcan con ocasión de una denuncia. Esto durante todo el proceso, desde la primera acogida, hasta la resolución definitiva que pone fin a éste. La información recopilada durante el procedimiento sólo estará disponible para las partes y no será entregada a terceras personas. Asimismo, todas las personas que participan del procedimiento velarán y respetarán la privacidad de este. El expediente tendrá el carácter de secreto, salvo para las partes, es decir, la(s) persona(s) afectada(s) y/o denunciante(s) y la(s) persona(s) denunciada(s). Toda falta a este principio se considera una falta grave.
  
- b) **No revictimización:** el modelo de prevención se enmarca en no realizar acciones orientadas a la afectación repetitiva y/o prolongada de la persona afectada por un hecho de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género durante los procedimientos probatorios y acciones de investigación y protección institucional, tomando en consideración las particularidades de la persona.

- c) **No represalias o prohibición de represalias:** cualquier acto perjudicial realizado de manera directa o indirecta en contra de la(s) persona(s) denunciante(s) será considerada una circunstancia agravante en el Informe de Investigación. En particular, se atenderá a la relación entre la persona denunciante y denunciada, cuando esta última sea una autoridad de la institución, un superior jerárquico o un académico evaluador, entre otros casos

Por otro lado, los enfoques que rigen las directrices establecidas en el modelo de prevención contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género son los siguientes:

a) **Enfoque de Derechos Humanos:**

El enfoque de los Derechos Humanos consiste en “un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos” (Enfoque basado en los Derechos Humanos, ONU 2022)

- b) **Enfoque Interseccional:** es una herramienta teórica y metodológica que permite analizar los hechos de violencia, considerando las diferentes dimensiones y características que confluyen en una determinada situación (Comisión de Igualdad de Género CRUCH, 2022).

- c) **Enfoque de Diversidades:** Permite asegurar la comprensión y el respeto por la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género de toda persona que se relacione con la comunidad universitaria. Estableciendo la dignidad humana como prioridad y aboliendo actos discriminatorios (Principios de Yogyakarta, 2007).

### 4.3 Líneas de abordaje en acoso sexual, violencia y discriminación de Género

A continuación se presenta un diagrama que ilustra las líneas y sublíneas en que la UAH a desarrollado el abordaje de situaciones asociadas de acoso sexual, violencia y discriminación de género; este esquema es representativo de las acciones que se implementa la institución para enfrentar acciones de promoción, prevención, atención y reparación a las personas que viven estas situaciones y la comunidad universitaria; así mismo, el cuidado de los equipos profesionales que estén a cargo de estas instancias.



Fuente: Elaboración Propia

#### 4.3.1. Línea 1: Prevención

El Eje de Prevención referirá al trabajo que se desarrolle de manera articulada en diferentes niveles (individual, social y colectivo), en torno a la problematización y desnaturalización de la violencia de género al interior de nuestra universidad, teniendo por objetivo aportar a la identificación, modificación y erradicación de conductas vulneratorias en los diferentes espacios universitarios.

1. **Promoción:** Refiere al conjunto de acciones que tendrán por objetivo sensibilizar a la comunidad universitaria respecto de al acoso sexual, la violencia y discriminación de Género, buscando fortalecer las prácticas de buen trato y el tejido social comunitario desde un enfoque de derechos, favoreciendo la existencia de relaciones libres de violencia y discriminación, y poniendo a disposición estrategias situadas en el contexto y territorio de nuestra universidad.

2. **Procesos formativos:** Esta sublínea de intervención apunta a la incorporación de la Perspectiva de Género en los procesos formativos de la Universidad Alberto Hurtado, tanto en los programas curriculares como en la formación docente.

Este ítem de trabajo responde de manera directa al requerimiento de la Ley en su artículo 5°, letra e, respecto a la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior, lo cual también se articula con el Eje estratégico 3 de Formación y Docencia con Perspectiva de Género, de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de nuestra universidad, comprometiéndose el trabajo de transversalizar el enfoque de género al Proyecto Formativo Institucional, en sus diferentes niveles y roles.

**Cursos Optativos de Formación General de Género:** Desde el segundo semestre del 2019 en la UAH se realizan cursos optativos de formación general para el estudiantado. Desde aquella fecha se han realizado cursos de Género, Diversidad y Feminismos, Masculinidad y Equidad de Género, Feminismos Latinoamericanos, Sexualidad Juvenil desde una mirada integral y Diversidad Sexual y Género, Feminismos y Pedagogías, Juventudes y Género y Derechos Humanos, Feminismos y Género, Sexualidad: aproximaciones teórico prácticas con perspectiva de género, Violencia de Género: feminismos, enfoques y herramientas para la prevención, Masculinidades, Género y Educación Sexual: aportes, tensiones e intervención e Introducción a las Diversidades Sexuales y de Género.

3. **Capacitaciones:** Contempla la instalación de capacidades, entrega de herramientas y desarrollo de procesos de aprendizaje para trabajadoras y trabajadores de la Universidad Alberto Hurtado, a través de todos los procesos de capacitación con los que cuenta la universidad en sus distintas unidades.

La ley en su artículo 5, letra d, señala la obligación de realizar “programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.”. En este ítem, nuestra universidad mantiene una importante trayectoria y proyección, bajo líneas de capacitación que ya han sido realizadas en procesos institucionales, desde el año 2019:

Para el estamento de trabajadoras y trabajadores:

- Género y Violencia de Género
- Justicia con Perspectiva Género
- Orientaciones para una atención inclusiva
- Lenguaje no sexista
- Introducción a Transdiversidad

4. **Capacitaciones a la docencia:** Contempla instancias de verano e invierno, cafés de experiencias en docencia y charlas donde se abordan orientaciones para la docencia con perspectiva de género, lenguaje no sexista y temáticas de interés en el aula, didáctica y pedagogía; estas instancias están a cargo del Área de formación pedagógica universitaria de la Dirección de Docencia y Pedagogía Universitaria, instancias que obedecen a un cruce entre ámbitos de formación e instancias formativas. Dentro de la propuesta de los ámbitos de formación se contemplan los temas asociados a Género en el ámbito de Inclusión Universitaria, temas desarrollados por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, en lo referido al abordaje de la violencia de género y acciones de transversalidad; y el programa PACE en lo referido a discapacidad. A continuación, se desglosa el plan general de formación para docentes:

FORMACIÓN REGULAR							
Instancias formativas	Talleres de verano (enero)	Ciclo de inducción a docentes de pregrado (marzo)	Ciclo formativo a docentes de 1º año (marzo)	Talleres de invierno (julio o agosto)	Cafés en docencia (mayo - octubre)	Diplomado en docencia universitaria (por definir)	Talleres y charlas temáticas (a lo largo del año)
Ámbitos de formación							
Planificación y Evaluación		X	X			X	X
Metodologías de enseñanza-aprendizaje en educación superior		X	X			X	X
<b>Inclusión Universitaria</b>		<b>X</b>	<b>X</b>			<b>X</b>	<b>X</b>
Integración de tecnologías para el Aprendizaje		X	X			X	X
Metodologías de formación vinculada a la comunidad	X			X			
Habilidades transversales para la formación del estudiantado	X			X			

5. **Inducción a trabajadoras/es y estudiantado:** Instancias para dar a conocer las normativas, protocolos, políticas y reglamentos vigentes en la institución que orienten al estudiantado y trabajadoras/es ante el abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, reconociendo los canales de comunicación habilitados, para garantizar que la comunidad reconozca los canales de orientaciones y atenciones. A través de instancias como:

- Semana de Bienvenida a estudiantes nuevos que ingresan a la UAH.
- Ciclos de charlas informativas en Facultades de la UAH y a las carreras que las integran.
- Instancias de promoción dirigidas hacia el estudiantado de intercambio.

- Charlas de bienvenida e inducción a trabajadores/as por parte de la Dirección de personas.
- Espacios de inducción de específicos para docentes donde se abordan las orientaciones para la docencia con perspectiva de género, además de las políticas, los reglamentos y protocolos vigentes.

#### **4.3.2. Línea 2: Primera acogida y acompañamiento**

Este eje incorpora el proceso de abordaje directo frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, el cual consistirá en favorecer espacios de contención y escucha activa para las personas afectadas, bajo una serie de principios como la confidencialidad, la transparencia, la responsabilidad, el respeto a los derechos y dignidad de las personas, identificando las necesidades de quien consulta y permitiendo así trabajar y regular expectativas frente a las posibles vías de actuación institucional interna y externa. Implica brindar apoyo constante a las personas afectadas, en contención y orientación.

1. **Derivación y seguimiento:** consiste en las gestiones de coordinación llevadas a cabo de manera interna y externa, en el marco de las atenciones y el acompañamiento que los equipos profesionales brindan a las personas afectadas por situaciones de violencia de género en nuestra universidad, que tengan por fin atender a las necesidades que sean referidas o evidenciadas durante el proceso, realizando una revisión continua de los riesgos, estados y avances.
2. **Redes interinstitucionales:** esta línea de intervención se centra en generar de manera sistemática procesos de vinculación con diversas redes que favorezcan los procesos de prevención, primera acogida, acompañamiento y reparación individual y colectiva, en el abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que ocurran en la Universidad Alberto Hurtado.

#### **4.3.3. Línea 3: Reparación**

El trabajo de Reparación consistirá en la generación de condiciones que favorezcan los procesos de resignificación, reincorporación, reactivación de redes y autonomías de aquellas personas que se vean afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en nuestra universidad. Comprende desarrollar acciones que sean dirigidas tanto al plano individual como colectivo.

1. **Individual:** refiere al conjunto de acciones que buscan favorecer los procesos de resignificación en un nivel individual de aquellas personas que hayan sido afectadas por hechos de violencia de género en nuestra universidad.
2. **Colectiva:** involucra el conjunto de acciones que tengan por objetivo aportar a los procesos de reparación frente a hechos de violencia de género, en un nivel estructural o interrelacional que ocurran y afecten a grupos de la Universidad.

#### **4.3.4. Línea 4: Supervisiones al equipo profesional**

Este eje involucra el desarrollo de acciones o actividades de asesoría, seguimiento, capacitación/actualización e instancias de evaluación en ámbitos de articulación y desempeños, que sean realizados de manera constante al equipo profesional que desarrolla funciones en el marco del abordaje de situaciones de violencia de género en nuestra institución, hacia los diferentes estamentos que componen la Universidad Alberto Hurtado.

1. **Protocolo de atención y cuidado del equipo:** Se establecerá un proceso formal de acciones que favorezca el autocuidado de los equipos que trabajan en el abordaje de situaciones de Violencia de Género en la Universidad Alberto Hurtado, que considere como mínimo, los siguientes elementos:
  - Asesorías
  - Seguimientos
  - Capacitaciones
  - Actualizaciones periódicas
  - Evaluaciones

#### **4.3.5. Línea 5: Sistematización, evaluación y seguimiento de las acciones**

El trabajo de sistematización, evaluación y seguimiento, referirá tanto a las orientaciones técnicas que serán desarrolladas en torno al abordaje y quehacer operativo de los equipos que atienden hechos de violencia de género en la universidad, como también de aquellos procesos de almacenamiento y organización de dicha información, los cuales tendrán por objetivo favorecer los análisis, el seguimiento y la evaluación de la prevalencia de la violencia de género al interior de nuestra universidad. Esta línea de intervención contempla de manera transversal estrategias de evaluación que busquen la mejora continua y situada en torno al desarrollo de las acciones.

1. **Informes y registros administrativos:** Involucra la documentación que cada unidad encargada de brindar primera acogida y acompañamiento posee ante hechos de Violencia de Género, en el desarrollo de acciones propias del proceso de abordaje, ya sea para brindar atención, derivación, o para otras instancias que consideren los procesos.
2. **Evaluación:** Implica el análisis, revisión y modificaciones continuas de los procesos de abordaje, con el objetivo de brindar mejoras y actualizaciones a las orientaciones técnicas que permitan responder de manera pertinente a los requerimientos de la comunidad universitaria frente a los diferentes procesos.

#### **4.3.6. Línea 6: Difusión y comunicaciones**

El Modelo de Prevención involucra un eje de trabajo que busca favorecer la entrega de información para la comunidad universitaria sobre los procesos de abordaje institucional frente a

hechos de violencia, contenido asociado a la Violencia de Género, sus causas e impactos, y todo aquel contenido que permita avanzar hacia la construcción de espacios libres de violencia de género.

1. **Internas:** consiste en la estrategia comunicacional que se implementará al interior de la Universidad Alberto Hurtado respecto a los ejes de prevención y abordaje de la Violencia de Género.
2. **Externas:** esta línea involucra fortalecer la estrategia comunicacional de nuestra universidad hacia la comunidad externa, en torno a diversas temáticas de Género. Además del trabajo conjunto con otras universidades del sistema nacional, con organismos estatales y de la sociedad civil y con instituciones territoriales.

## V. MEDIDAS E INDICADORES PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La organización del Modelo de prevención contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad Alberto Hurtado, es elaborado en base a los *Ejes estratégicos* de la Política Integral de Género, Equidad y Diversidad, los cuales establecen directrices para articular y transversalizar acciones con toda la comunidad universitaria. Así mismo es una respuesta institucional a las problemáticas que emergen en los resultados del Diagnóstico de prevención de la violencia de género, realizado en el marco de la implementación de la Ley N° 21.369.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS EVALUABLES	INDICADORES	UNIDADES RESPONSABLES
1. PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un Plan de Abordaje para el AC, VG y DG en la UAH.</li> <li>- Elaborar un plan de formación en prevención de violencia de género para estudiantes de la UAH.</li> <li>- Elaborar un plan de capacitaciones permanentes en temáticas de género para personas que trabajan en la UAH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborado un Plan de articulación, en base a las directrices y lineamientos de abordaje del AS, VG y DG.</li> <li>- Elaborado el registro de estudiantes inscritas/os y con aprobación de las instancias formativas.</li> <li>- Elaborado un plan de capacitaciones bianual dirigido a trabajadoras/es.</li> <li>- Registro de trabajadores/as inscritas y registro de personas que finalizan las capacitaciones.</li> </ul>	<p>Dirección de Género, Equidad y Diversidad.  Dirección de Personas.  Unidad de Participación Estudiantil</p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación final de los procesos de formación y capacitación por parte de las personas que asistieron.</li> </ul>	
2. PRIMERA ACOGIDA Y ACOMPAÑAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar dispositivo de primera acogida ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UAH.</li> <li>- Evaluación periódica del registro de atenciones, derivaciones y seguimientos de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UAH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento que contenga y formalice el modelo transversal de la UAH para atenciones, derivaciones y seguimientos de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.</li> <li>- Actas de acuerdos, compromisos y desafíos identificados en las reuniones con las unidades correspondientes.</li> <li>- Número de atenciones, derivaciones o denuncias derivadas a la Dirección Jurídica.</li> </ul>	<p>Dirección de Personas. Unidad de Participación Estudiantil.</p>
3. REPARACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar condiciones que favorezcan los procesos de resignificación, reincorporación y autonomías de personas afectadas por situaciones de violencia de género en la UAH.</li> <li>- Desarrollar acciones dirigidas tanto al plano individual como colectivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de actividades socioeducativas realizadas.</li> <li>- Registro de derivaciones psicosociales realizadas.</li> <li>- Registro de solicitudes de medidas acompañamiento y reparación (atención psicológica y flexibilidad académica y laboral, orientaciones Jurídicas para instancias penales externas).</li> </ul>	<p>Dirección de Personas. Unidad de Participación Estudiantil.</p>
4. SUPERVISIONES AL EQUIPO PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Firma de convenios de colaboración con instituciones con trayectoria en el abordaje de violencia de género y supervisión a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de convenios con instituciones con trayectoria en el abordaje de violencia de género y supervisión a profesionales.</li> <li>- Número de atenciones y sistematicidad de</li> </ul>	<p>Dirección de Género, Equidad y Diversidad. Dirección de Personas. Unidad de Participación</p>

	profesionales. - Desarrollar un Plan de supervisión para el equipo de primera acogida e investigación	atenciones de supervisión. - Instancias de capacitación y actualización al equipo. - Instancias de evaluación de desempeño.	Estudiantil.
5. SISTEMATIZACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES	- Desarrollo de un sistema de trazabilidad y seguimiento de casos. - Desarrollo de informes anuales	- Elaboración de registros administrativos de trazabilidad y seguimiento de los casos de atención o derivación por cada caso atendido. - Informe anual cuantitativo de acciones realizadas por cada unidad.	Dirección de Género, Equidad y Diversidad. Dirección de Personas. Unidad de Participación Estudiantil.
6. DIFUSIÓN Y COMUNICACIONES	- Creación de estrategias de comunicación y difusión para la comunidad universitaria a través de redes sociales - Elaborar campañas de difusión de las acciones propias del modelo de prevención e investigación y sanción. - Elaboración mensual de un boletín La Fanzine que dé cuenta del proceso de implementación de la Ley 21369 y la PIGDE.	- Número de apertura de correos institucionales - Número de volantes entregados - Número de acciones de tráfico web - Número de interacciones/engagement en redes sociales	Dirección de Género, Equidad y Diversidad. Dirección de Comunicaciones Institucionales

## VI. ASPECTOS TRANSVERSALES DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

En este texto se desarrollan los contenidos del reglamento de abordaje ante situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia de género de la UAH, como expresión del modelo de investigación y sanción que establece la ley. Este reglamento fue promulgado bajo resolución N° 48 del mes de septiembre de 2022, cuyos contenidos dan cuenta del abordaje el procedimiento de denuncia, órgano con competencia especial, definición de conductas constitutivas de acoso sexual y violencia de género y sus sanciones, medidas de protección a víctimas, tratamiento reservado, medidas de

desarrollo y avance de la investigación, medidas que garanticen el conocimiento del modelo por parte de la comunidad y garantías de acceso a las piezas de investigación. A continuación:

### **6.1. Materia regulada, ámbito de aplicación, lugares y circunstancias de ocurrencia**

El reglamento establece expresamente las personas que se verán sujetas a su aplicación, esto es: el estudiantado; las personas que desarrollen funciones de docencia, administración, investigación, sean estas trabajadoras(es), académicas(os) o personas que desarrollan estas funciones por medio de prestación de servicios a honorarios; las personas que realizan servicios subcontratados y las personas que desarrollen cualquier otra función relacionada con la universidad. Además, el reglamento delimita los espacios, lugares y circunstancias en que la Universidad tendrá la potestad de investigar y sancionar los hechos que sean constitutivos de acoso sexual, discriminación y violencia de género, aclarando a la vez, la compatibilidad de la normativa en comento con las disposiciones laborales tanto legales como internas (RIOHS) que puedan regir una situación específica, según la calidad de las personas involucradas.

### **6.2. Definiciones**

El reglamento establece una serie de definiciones para la adecuada aplicación de esta normativa. Dichas definiciones tienen su origen en la Ley N°21.369; en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; en la Circular N°1 de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior; en las Guías de Herramientas N° 1 y 13, ambas de 2021, de la Unidad de Violencia contra las Mujeres del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género; en el Manual de Lenguaje No Sexista de la UAH y en el Glosario Organizando Trans Diversidades OTD, Chile. En concordancia el reglamento define conceptos orientadores para el abordaje de la violencia de género que serán incorporados en el glosario, al final, de este documento.

### **6.3. Principios**

Los principios son aquellas ideas orientadoras que impregnan toda la regulación específica del procedimiento de investigación y sanción y que permiten integrarla e interpretarla adecuadamente.

En términos generales, el reglamento se rige por los diez principios que orientan a la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de la UAH: Transversalidad del enfoque o perspectiva de género, Igualdad de género, No discriminación, No violencia de género, Debida diligencia, Participación e inclusión, Transversalidad del enfoque de derechos humanos, Interseccionalidad, Educación no sexista y Modelo educativo ignaciano. Además, se rige por seis principios adicionales que son definidos en el propio reglamento. Estos son:

- a) Debido Proceso
- b) Confidencialidad y privacidad
- c) Presunción de Inocencia

- d) No revictimización
- e) Rechazo a la Autotutela
- f) No Represalias o Prohibición de Represalias

#### **6.4. Primera Acogida**

El reglamento establece un proceso previo a la interposición de denuncia, que permite acoger, contener, orientar y derivar a las personas que puedan haber sufrido hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a cargo de personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, el cual podrá, si la situación lo ameritare, establecer una o más medidas de protección en favor de la presunta persona afectada.

Dicho personal, se encuentra diferenciado según sea la calidad de la persona que recurre a ellos(as), a cargo de la Unidad de Participación Estudiantil (UPE) y la Dirección de Personas (DIPER).

Además, se pretende fortalecer el trabajo articulado al interior de la institución, por lo que las distintas facultades pueden designar a una persona que en dicho espacio realice primeras acogidas y derive a estas unidades centrales.

#### **6.5. Denuncia**

Luego de la primera acogida realizada por la UPE y DIPER, la persona que estimare haber sufrido hechos que pueden ser constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género podrá interponer formalmente una denuncia de los mismos ante las unidades indicadas. La denuncia deberá cumplir ciertos requisitos de admisibilidad, que buscan facilitar el procedimiento de investigación y sanción, pudiendo ser realizada de forma verbal o por escrito o por un tercero con expresa autorización de la persona afectada.

En dicha etapa se contempla la posibilidad de efectuar una entrevista videograbada del relato de la persona denunciante, buscando de esta forma evitar su revictimización a lo largo del procedimiento.

#### **6.6. Medidas de protección**

Teniendo presente el riesgo, que durante el desarrollo del procedimiento se pueda afectar la integridad física y psíquica de la persona denunciante, y a su vez que se pueda entorpecer el desarrollo de la investigación, se establecen una serie de medidas de protección, diferenciadas según la calidad de las personas involucradas en el procedimiento.

Dichas medidas pueden ser establecidas a lo largo de todo el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción, en sus distintas etapas, desde la primera acogida hasta la eventual etapa de apelación, y pueden ser dictadas y revisadas por las unidades que realizan la primera acogida, por

la Dirección Jurídica, por la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario y por la Comisión de Apelación.

Ejemplos de estas medidas, tratándose de estudiantes, son el cambio de sección de la persona denunciada, la justificación de inasistencias, la flexibilización para rendir evaluaciones, la limitación de la comunicación con la persona afectada, entre otras. Respecto de funcionarios(as), las medidas pueden ser la separación de espacios físicos, la suspensión de funciones, la limitación de tránsito al interior de la universidad, entre otras.

#### **6.7. Unidad que realiza la investigación, fases de la investigación e informe final**

Buscando cumplir con los estándares señalados por la Ley N° 21.369 y el principio del debido proceso, se separaron las funciones de investigación y sanción, además de contemplar una instancia de apelación.

La investigación será realizada por un abogado(a) investigador de la Dirección Jurídica de la Universidad, la cual cuenta con personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Dicha investigación, cuenta con un plazo máximo y está dividida en distintas etapas, siendo en un primer momento una investigación desformalizada y meramente de recolección de antecedentes, para luego adquirir un carácter contradictorio por medio de la formulación de cargos a la persona denunciada, si existen méritos para ello, y que permite cumplir con el principio de bilateralidad de la audiencia y libertad probatoria, permitiendo la aportación de prueba de ambas partes.

Se resguarda el principio de la no revictimización, limitando las facultades del abogado(a) investigador(a) de la Dirección Jurídica para citar a la persona denunciante, a la vez que se establece el derecho de la persona denunciante y denunciada a ser oídos, compatibilizando dicho derecho con el deber de reserva del expediente de la investigación en todo momento.

Además, se regula el derecho de la persona denunciante a desistirse de su denuncia y los efectos de la no comparecencia de la persona denunciada.

Por otra parte, se establecen distintas alternativas para el(la) abogado(a) investigador durante el desarrollo de la investigación, en función del mérito de los antecedentes recopilados durante la etapa de recolección, siendo una de ellas la formulación de cargos, otra el sobreseimiento, definitivo y temporal, y finalmente el archivo provisional de la investigación. De esta forma, se pretende evitar la proliferación y desgaste de la articulación institucional cuando no existieren razones suficientes para ello.

Finalmente, el resultado de la investigación, en caso de existir formulación de cargos a la persona denunciada, quedará plasmado en un Informe Final o Informe de Investigación, el cual cumple altos

estándares de desarrollo y elaboración, buscando ser autosuficiente e idóneo para ser analizado por el órgano que conoce y resuelve el asunto.

Resulta importante resaltar, que el análisis de los antecedentes y medios probatorios aportados debe realizarse conforme con las reglas de la sana crítica y prudencia, con perspectiva de género, y con especial consideración al testimonio de la persona denunciada.

#### **6.8. Unidad que dicta la resolución de primera instancia**

La Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, concebida como un órgano independiente, eminentemente técnico y especializado en temática de derechos humanos y perspectiva de género, es la unidad responsable de la aplicación de la sanción en primera instancia, y del cumplimiento de la misma.

El carácter técnico viene dado por su orientación jurídica en la resolución de los casos sometidos a su conocimiento, separado organizacionalmente de la Secretaría General y la Dirección Jurídica.

Dicha unidad tiene como función decidir la resolución del caso, pudiendo sancionar, absolver o sobreseer a la persona denunciada, según el mérito del análisis efectuado en el informe final de investigación.

#### **6.9. Sanciones, atenuantes y agravantes**

Como resultado de un procedimiento de investigación y sanción, en que se haya resuelto la aplicación de sanciones respecto de la persona denunciada, por medio de una resolución final firme y ejecutoriada, se establece un catálogo de sanciones aplicables a aquella, en función de su calidad al interior de la Universidad, las cuales se dividen en principales y accesorias.

Dichas sanciones tienen una gradualidad establecida, en función de la gravedad de la infracción cometida y acreditada, para lo cual se debe realizar un análisis de todas las circunstancias del caso, entre las cuales se consideran la existencia o ausencia de circunstancias atenuantes y agravantes respecto de la persona denunciada.

Las sanciones que podrán aplicarse van desde la amonestación verbal a la expulsión o desvinculación (según se trate de estudiantes o trabajadores(as)). Además, podrán aplicarse sanciones como la pérdida para acceder a cargos, reconocimientos, patrocinios, la presentación de disculpas públicas y la obligación de asistir a cursos de formación o capacitación.

#### **6.10. Apelación y comisión de apelación**

Se establece la posibilidad, tanto respecto de la persona denunciante como denunciada, de recurrir la decisión arribada por la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, mediante la

interposición de un recurso de apelación, en caso de que la resolución final dictada por aquel órgano les sea desfavorable.

Dicho recurso puede interponerse dentro del plazo de 7 días desde la notificación de la resolución final, y en caso de declararse admisible, será conocido por la Comisión de Apelación.

La Comisión de Apelación es el órgano encargado de conocer y resolver el recurso de apelación interpuesto por cualquiera de las partes, que tiene una conformación representativa de todos los actores de la comunidad universitaria. Así, se compone por el(la) Vicerrector(a) de Integración; el(la) Secretario(a) General; un(a) académico(a) de planta de la Universidad; un(a) funcionario(a) de planta de la Universidad, y un(a) estudiante de pregrado de la Universidad.

Además, se establece un procedimiento para resolver eventuales inhabilidades y conflictos de interés que pudiera afectar a cualquiera de sus integrantes, contemplando plazos de duración en sus cargos, en caso de corresponder, y requisitos para su designación.

Respecto de la resolución adoptada por la Comisión de Apelación, no procede recurso alguno, siendo esta la última instancia de conocimiento y resolución del caso.

#### **6.11. Medidas de acompañamiento y reparación**

El reglamento contempla un catálogo de medidas de acompañamiento y reparación, que son complementarias al carácter sancionatorio del procedimiento de investigación y sanción, y que buscan otorgar a la persona denunciante apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Estas medidas pueden ser otorgadas directamente por la Universidad o indirectamente, a través de instituciones externas con las cuales se tenga convenio de cooperación y colaboración.

#### **6.12. Cumplimiento**

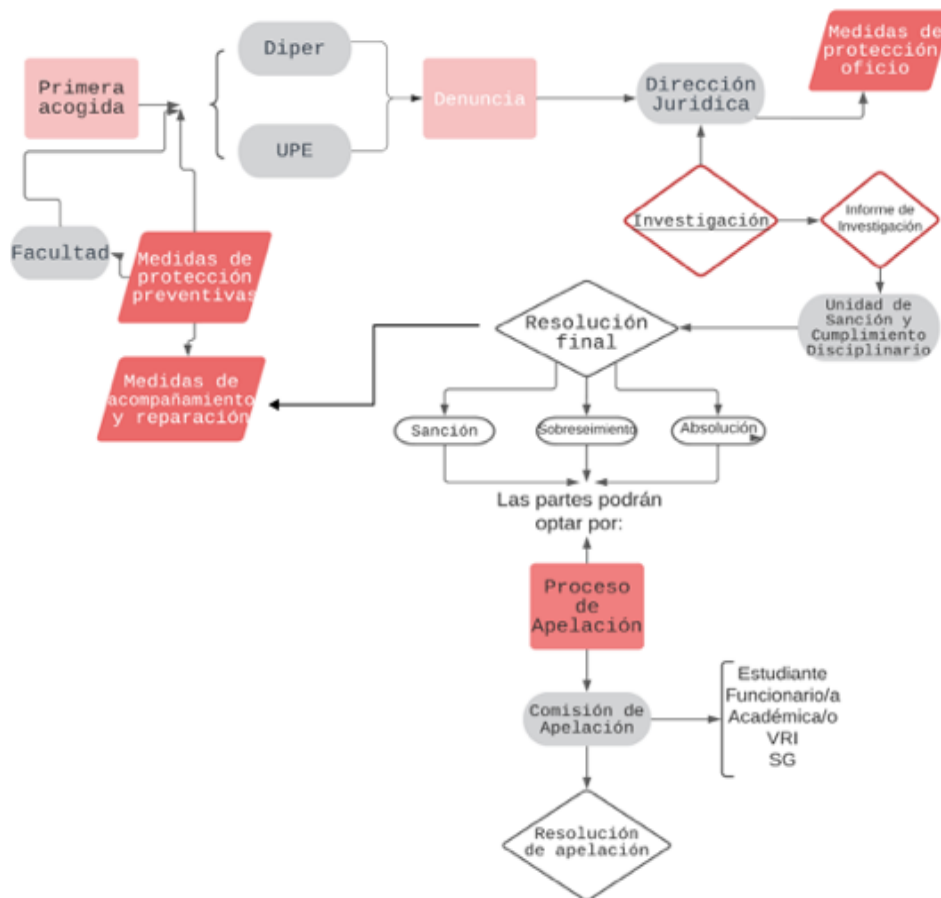
El reglamento establece una etapa de cumplimiento, a cargo de la Unidad de Sanción y Cumplimiento Disciplinario, en caso de haberse resuelto la aplicación de sanciones, respecto de la persona denunciante, para lo cual se articula una constante coordinación y colaboración entre los distintos actores institucionales, administrativos y académicos.

#### **6.13. Revisión y modificación del Reglamento**

Se contempla una evaluación interna e institucional de la aplicación y ejecución del reglamento, luego de 1 año desde su entrada en vigencia. De esta forma, se asume el compromiso preceptuado en la Ley N° 21.369, atendida la relevancia de la temática involucrada, la experiencia y cultura de la Universidad Alberto Hurtado.

Por su parte, se recoge el estándar señalado por la ley referida anteriormente, estableciéndose que toda modificación al texto del reglamento en cuestión deberá realizarse mediante un procedimiento de carácter participativo, paritario y con representación equilibrada de los distintos estamentos.

### Flujograma del procedimiento



## VII. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN

### I. Presentación

La implementación de la ley 21.369, sobre la regulación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, hace necesaria la correcta creación y aplicación de una estrategia de difusión con perspectiva de género para la comunidad universitaria, atendiendo a lo indicado en la letra C, del artículo N°5 de la mencionada ley, indica que las universidades deben generar “Actividades y campañas permanentes de sensibilización e



información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros”.

El ámbito universitario implica una diversidad de desafíos para la implementación de un cambio cultural de las dimensiones que implica la perspectiva de género. En ese sentido, la activación de todas las iniciativas comunicacionales, debidamente organizadas, proponen una imprescindible ayuda para lograr una exitosa estrategia de implementación.

Por otro lado, esta estrategia es parte del cumplimiento de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad, específicamente respecto a los ejes N°4: “Cultura de la No Violencia de Género” y N°6 “Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género”.

Con todo, es clave la construcción de un mensaje conjunto que permita permear las diferentes esferas y estamentos de la UAH, y que vaya de la mano con los valores y propósitos internos, en un lenguaje claro, cercano, no sexista e inclusivo.

## II. Objetivo general

**Comunicar** respecto a las gestiones de implementación de la ley 21.369 y la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad que realiza la Dirección de Género, Diversidad y Equidad; para que la comunidad educativa conozca los instrumentos y procedimientos creados para la gestión de las temáticas de género y diversidad, propendiendo así a la transversalización de la perspectiva de género en la UAH.

## III. Objetivos específicos

**Promover** en la comunidad universitaria la sensibilidad sobre las temáticas de género y diversidad y las problemáticas asociadas a la violencia de género en los ambientes educativos.

**Transversalizar** el enfoque de género y derechos humanos en la UAH en los diversos dispositivos comunicacionales del quehacer universitario.

**Informar y difundir** en todas las unidades y áreas de la universidad respecto de los procedimientos de prevención, denuncia, sanción y primera acogida en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de la institución.

## IV. Responsabilidades

Cargo	Responsabilidad
Directora de Género, Equidad Y Diversidad	Entregar los lineamientos generales para la aplicación de la estrategia de comunicaciones y difusión de la dirección

	Informar oportunamente de las necesidades de la dirección en materia de difusión
<b>Dirección de Comunicaciones</b>	Facilitar los medios y canales necesarios para implementar la estrategia
<b>Periodista Dirección de Género</b>	Ejecutar las acciones programadas en la estrategia

## **V. Dispositivos de comunicación**

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad, gestiona su estrategia de comunicación a través de las siguientes líneas directas:

- Instagram
- La Fanzine de Género
- Página web
- Volantes y circuito de señalética
- Campañas específicas

## **VI. Necesidades**

A través del desarrollo de los distintos instrumentos que la Dirección de Género ha trabajado, junto a la Unidad de Participación Estudiantil, UPE, y a la Dirección de Personas, DIPER, además de la Secretaría Jurídica, se han detectado ciertas necesidades comunicacionales a las que esta estrategia debe responder.

A partir del análisis de los resultados del Diagnóstico de riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se evidenció que es necesario fortalecer estrategias para dar a conocer los diversos instrumentos, políticas, manuales, canales de primera acogida y unidades especializadas.

Por otro lado, con el propósito de dar a conocer las acciones de promoción, y difundir las instancias de primera acogida, atención, reparación y derivación que realizan la UPE y DIPER.

## VII. Operatividad

Para concretar los objetivos de la estrategia, los dispositivos de comunicación cumplen con tributar a los ítems de desarrollo de la ley, a continuación, se especifican los objetivos de difusión, el público al que va dirigido, los temas, la periodicidad de las acciones y finalmente los indicadores de desempeño y las formas de medición:

Dispositivos de comunicación	Objetivos	Dirigido a	Temas	Periodicidad	Indicador de desempeño
<b>Instagram</b>	Cumple el objetivo de crear un puente de comunicación y difusión con toda la comunidad universitaria, pero especialmente con el estudiantado, dado que este segmento de la comunidad utiliza preferentemente esta red social.	Estudiantes, comunidad externa e interna.	<p><b>Glosario de género:</b> instrumento útil para la difusión y concientización de conceptos relacionados a género y diversidad. Apunta a lo requerido por la ley 21.369.</p> <p><b>Difusión Ley 21.369:</b> comunicar a la comunidad universitaria sobre el contexto, aplicación y gestiones relacionadas a la ley en la UAH.</p> <p><b>Difusión PIGDE:</b> comunicar respecto del objetivo, ejes, aplicación e implicancias de la política.</p> <p><b>Difusión de Modelos (Prevención e Investigación y Sanción)</b></p> <p><b>Difusión de todas las gestiones que realice la DGDE</b></p> <p><b>Difusión de temas de interés y alianzas estratégicas:</b> actividades de otras UES, organizaciones que aborden temáticas de género, y por supuesto, de la propia universidad que se</p>	Permanente	Engagement Alcance Interacciones y otras.

			cruce con género, diversidad y/o equidad.		
<b>“La Fanzine de Género UAH”</b>	Boletín mensual que cumple con el objetivo de recoger el proceso de implementación de la ley y otras gestiones y materias de interés de la dirección.	Toda la comunidad universitaria.	Avances de la implementación de la ley, entrevistas, cápsulas informativas, efemérides, entre otras.	Mensual	Apertura de mails
<b>Mantenimiento página web</b>	Alojar todas las líneas de comunicación. También contará con: repositorio, información sobre atención de casos, organigrama de la dirección, listado y contacto de docentes que trabajen temáticas de género, etc.	Toda la comunidad universitaria, comunidad externa.	La página web alojará toda la información de la Dirección: protocolos, manuales, PIGDE, listado de quienes la componen, vías de contacto, redes sociales, bibliografía, canales de denuncia, proceso de implementación de la Ley 21.369.	Permanente	Tráfico web
<b>Volantes y difusión en circuito físico</b>	Esta línea es utilizada para campañas específicas y con mayor duración en el tiempo. Se prioriza el uso en tótems y marcos del casino y otros espacios de alto tránsito para la comunidad	Toda la comunidad universitaria.	Las temáticas de cada entrega de volantes e impresiones en circuito físico serán determinadas según la necesidad. A la fecha se ha hecho entrega de volantes para la campaña de Diagnóstico de Riesgo, y se han instalado tótems en el campus para Diagnóstico de riesgo y para difusión de la Política Integral.	Cuando corresponda	N° de volantes entregados
<b>Campañas</b>	Difundir con mayor detalle y de forma prolongada, los temas centrales que se abordan en la DGDE.	Toda la comunidad universitaria.	Las temáticas de cada campaña serán determinadas según la necesidad. A la fecha se han realizado campañas para el Diagnóstico de riesgos, la Política Integral de	Cuando corresponda	Apertura de mails Mensajes enviados por Instagram

			Género, el concurso de Microcuentos, entre otros.		
<b>Publicaciones</b>	Corresponde a un compilado de publicaciones que contenga en formato físico para consulta y orientación.	Toda la comunidad universitaria.	<b>Política Integral de Género, Diversidad y Equidad, Manual de Lenguaje no Sexista, Reglamento de Investigación y Sanción del ASVDG, y otros.</b>	Cuando corresponda (evaluar reimpressiones)	Cantidad de compilados entregados
<b>Extensión Universitaria: Mural para la prevención de la violencia de género</b>	Promover la prevención de la violencia de género a través de una instancia participativa y artística.	Toda la comunidad universitaria y barrial.	El tema es la promoción de la prevención de la violencia de género. Esto se desarrollará creando y diseñando una imagen que represente este objetivo, y plasmándola en un sector del muro de la calle Erasmo Escala.	Noviembre 2022	Mural terminado
<b>Concurso de Microcuentos “Deconstrucción del amor romántico”</b>	Sensibilizar y problematizar respecto de los efectos del amor romántico en la construcción de relaciones.	Toda la comunidad universitaria	El tema es la problematización del amor romántico, con la finalidad de promover la prevención de la violencia en las relaciones afectivas.	Octubre 2022	Cantidad de participantes, cuentos premiados.
<b>Podcast de la Dirección de Género</b>	Difundir el contenido del Reglamento de Investigación y Sanción, y el proceso de la implementación de la ley 21.369; usando para ello una plataforma sonora.	Toda la comunidad universitaria y comunidad externa.	<b>Reglamento de Investigación y Sanción:</b> capítulos de podcast de una duración aproximada de 15 minutos, donde se explique qué es, cómo funciona y qué aplicaciones tiene el documento en la comunidad educativa, en un lenguaje que permita comprender un texto de carácter jurídico. <b>Proceso de la Ley:</b> relatar a través de	Diciembre 2022	N° de auditores

			capítulos de podcast cómo se ha desarrollado el proceso de implementar esta ley en la UAH (gestiones, personas involucradas, temporalidades, etc.).		
--	--	--	--	--	--

## VIII. GLOSARIO

Para efectos del Modelo de Prevención y del modelo de Investigación y sanción de la Universidad Alberto Hurtado, se incorporan las siguientes definiciones, las cuales serán actualizadas en el marco de la estrategia de monitoreo y seguimiento a establecer:

- a) **Acoso sexual:** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) **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, económico o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- c) **Violencia sexual:** cualquier acción de imponer o forzar actos de connotación sexual, ya sea con amenazas, intimidación, coacción, incluyendo los que se realizan estando la víctima en estado de inconsciencia o indefensión. Abarca todo tipo de conducta de carácter sexual, con ausencia de consentimiento libre o no viciado.
- d) **Abuso sexual:** cualquier intento de imponer actos sexuales a una persona en contra de su voluntad.
- e) **Discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

f) **Género:** conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico.

g) **Sexo:** conjunto de características físicas y biológicas que definen a una persona como un ser masculino o femenino al momento de nacer.

h) **Igualdad de género:** situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta, y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres, de los hombres y de personas no binarias de manera igualitaria.

i) **Consentimiento:** manifestación activa de voluntad de realizar o ser parte de una actividad sexual con una o más personas. Es una expresión explícita y no se puede deducir el silencio o resistencia de una persona como consentimiento, por lo que cualquier actividad sexual sin consentir, constituye una violación o agresión sexual.

El consentimiento considera una serie de condiciones y características:

i. Se da libremente: el consentimiento es tomado sin presiones, sin manipulaciones y en un estado de lucidez.

ii. Con convencimiento: consentir implica realizar actividades que se aceptan voluntariamente hacer.

iii. Es específico: estar de acuerdo y decir sí a una actividad o acción sexual (besar, por ejemplo), no significa aceptar o ser parte de otras actividades (relaciones sexuales, por ejemplo).

iv. Se brinda de manera informada: es consentimiento cuando se realiza una actividad con toda la información al respecto (si alguien dice que usará un condón y luego no lo hace, no hubo consentimiento).

v. Es reversible: cualquier actividad sexual puede detenerse en cualquier momento, si la persona lo desea.

j) **Identidad de género:** se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y sin depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer.

k) **Persona cisgénero:** persona que se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer.

l) **Persona trans:** persona que no se identifica con la identidad de género que le asignaron al nacer y por lo tanto transita de género para manifestar el que realmente le identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género no a la identidad de género.

**m) Persona intersexual:** las personas intersexuales son aquellas que nacen con una combinación de características sexuales (incluyendo genitales, gónadas y patrones cromosómicos) que no se ajustan a las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos (pene, testículos, mayor presencia de testosterona, entre otras características) o femeninos (vulva, vagina, útero, mayor presencia de estrógenos y progesterona, entre otras características).

**n) Expresión de género:** manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar y vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.

**o) Orientación sexo-afectiva:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**p) Acoso sexual ambiental:** se presenta cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada.

**q) Hostigamiento por ambiente sexista:** la creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido no hacia una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos o insultos sexistas, bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.

**r) Ciberviolencia de género:** es aquella que se perpetra a través de tecnologías digitales para ejercer dominio sobre la mujer y hacia otras personas o grupos sociales.

**s) Sexismo:** se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera operen cotidianamente. El sexismo hace referencia a la invisibilidad o exclusión de hombres, mujeres o personas no binarias, a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado).

**t) Lenguaje sexista:** forma de discriminación indirecta, cuyo efecto inmediato y tangible no es el de restringir el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, pero sí contribuir a crear condiciones, legitimar y naturalizar la existencia de menores derechos y oportunidades para ellas.



## **IX. ANEXOS**

Resoluciones de creación de la DGDE

Resolución de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad

Resolución del Reglamento

RIOHS