

RESOLUCIÓN N° 5276

MAT: PROMULGA ACUERDO DE LA H. JUNTA DIRECTIVA QUE APRUEBA EL MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE.

SANTIAGO, 14 de septiembre de 2022.

VISTOS:

- 1° *La Resolución N° 1129, de fecha 11 de marzo de 2019, Crea la Unidad de Género y Aprueba El Reglamento de Género y Actuación Ante Todo Tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad Central de Chile.*
- 2° *El Acta Sesión N°733 de fecha 30 de agosto de 2022, del acuerdo N°4, de la Honorable Junta Directiva de la Universidad Central de Chile, que aprueba el Reglamento de Género y Actuación Ante Todo Tipo de Agresión y/o Discriminación de la Universidad Central de Chile.*
- 3° *La Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.*
- 4° *Las disposiciones contenidas en el Estatuto de la Corporación.*

CONSIDERANDO:

- 1° *Que en virtud de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.*
- 2° *Que, a efectos de cumplir con dichos fines, la ley ha establecido que las universidades deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.*
- 3° *Que la Universidad Central ha elaborado un modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación en la Universidad, de manera triestamental, de manera participativa y asegurando la paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*

RESUELVO:

Apruébese el modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de la Universidad Central de Chile, cuyo texto es el siguiente:

MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE

De acuerdo a las directrices y valores institucionales de la Universidad Central de Chile, en los que ésta se hace cargo de promover a erradicación del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, la institución ha definido su Política de Género y Diversidad, la cual incorpora un Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, y un Modelo de Intervención frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación.

En el presente informe se presentan ambos modelos, el de prevención cuenta con los siguientes componentes:

- 1. Diagnóstico de violencia y discriminación de género;*
- 2. Campañas de sensibilización e información;*
- 3. Capacitaciones abiertas a toda la comunidad educativa;*
- 4. Capacitaciones para autoridades, docentes y funcionarios/as;*
- 5. Incorporación de contenidos de DDHH, violencia y discriminación en currículum;*
- 6. Incorporación del Reglamento de actuación frente a todo tipo de violencia de género y discriminación en los procesos de inducción institucional.*

Se proponen indicadores de medición para todas estas acciones, de manera tal que sea posible identificar sus resultados y su nivel de impacto, así como establecer oportunidades de mejora, con el fin fomentar ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación, para todas las personas que conforman la comunidad educativa de la UCEN, independiente de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Además, se presenta el Modelo de Intervención frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, detallando el proceso de atención desde el ingreso de un caso a la unidad. De este modo, el modelo cuenta con los siguientes componentes:

- 1. Primera acogida*
- 2. Evaluación de admisibilidad y pertinencia de la denuncia*
- 3. Información, orientación y acompañamiento*
- 4. Atención en salud mental*
- 5. Atención médica*
- 6. Orientación sociojurídica*

Al igual que en el Modelo de Prevención, este modelo cuenta con indicadores propuestos, de manera de identificar la cobertura y efectividad de las atenciones que se están entregando, así como también, las oportunidades de mejora de los servicios de atención.

1. Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

Promover los derechos humanos desde una perspectiva de género y garantizar un ambiente y entorno diverso, equitativo e inclusivo, libre de violencia de género, agresiones sexuales y discriminación en pos de una sana y adecuada convivencia es un compromiso institucional fundamental. Es por esto que la Universidad Central de Chile ha diseñado un Modelo de Prevención cuyo objetivo es prevenir la violencia y acoso por razón de sexo, género o sexualidad y la discriminación, entre quienes componen la comunidad universitaria con el fin de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación, para todas las personas que se relacionan en la universidad. Se busca entonces crear y favorecer entornos respetuosos en que estudiantes, docentes y funcionarios/as, puedan sentirse seguros/as y protegidos/as, ejercer sus derechos libremente, prevaleciendo el respeto por la dignidad humana y la diversidad de quienes componen la comunidad educativa

El Modelo de Prevención implementado por la Unidad de Género y Diversidad en colaboración con distintas áreas de la universidad, contempla las siguientes líneas de acción:



1. Diagnóstico de violencia y discriminación de género

Se llevará a cabo de manera anual un diagnóstico que busca identificar actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este proceso de diagnóstico se implementará con toda la comunidad educativa, siendo liderado por la Unidad de Género y Diversidad, con el fin de identificar ámbitos a intervenir para reducir estas instancias de riesgo a nivel institucional.

2. Campañas de sensibilización e información

Se desarrollan campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia de género y discriminación; sus causas, manifestaciones y consecuencias, entre otros. Estas actividades son lideradas por la Unidad de Género y Diversidad, y están planificadas de manera anual para abordar una variedad de temáticas, incorporando distintas estrategias y medios de implementación con el fin de tener una amplia cobertura e impacto en la comunidad educativa.

Algunas de las campañas que se han llevado o llevarán a cabo en la Universidad son las siguientes:

- **Semana del Orgullo:** actividades que buscan acercar a la comunidad UCEN a las diversidades y a cuestionar los estereotipos de género y roles establecidos socialmente. Está dirigido a toda la comunidad.
- **Semana de la Lactancia:** Orientada a concientizar sobre los beneficios de la lactancia materna, derribar mitos sobre ésta e informar sobre apego, extracción y conservación de la leche, entre otros temas que establezca la Mesa de Lactancia.
- **Semana de la Violencia contra la Mujer:** En noviembre se conmemora la Violencia contra la Mujer, y en este contexto se realizan actividades de sensibilización y capacitación en esta línea, a fin de prevenir esta problemática y formar a las personas de la comunidad UCEN.
- **Conmemoración Día Nacional Contra el Femicidio:** Campaña audiovisual, orientada a conmemorar a las víctimas de femicidio, educar respecto de esta problemática y abordar qué hacer frente a situaciones de violencia extrema.

3. Capacitaciones abiertas a toda la comunidad educativa

La Unidad de Género y Diversidad, lidera e implementa el Plan de Capacitación en temáticas relativas a derechos humanos, acoso sexual, violencia de género y discriminación. Se llevan a cabo instancias de capacitación orientadas a toda la comunidad educativa, las cuales se planifican de manera anual, considerando la contingencia y las necesidades de capacitación que puedan aparecer en relación con las temáticas de violencia de género y discriminación.

Las siguientes, son algunas de las capacitaciones desarrolladas o que serán desarrolladas por la unidad:

- *Reglamento de Género y No Discriminación: Capacitación orientada a dar a conocer esta normativa de la universidad, cómo se implementa y cuáles son sus componentes, de manera tal que toda la comunidad educativa está en conocimiento.*
- *Embajadores/as UGD: Capacitación que busca formar a aquellas/os estudiantes interesadas/os en incorporarse a la UGD para consolidarse como referentes estudiantiles, capaces de transmitir conocimiento y ser un aporte desde el rol que desempeñan en materias de género.*
- *Comprensión del fenómeno de las funas sociales: Capacitación orientada a comprender qué son las funas, sus causas, consecuencias en el marco jurídico, a nivel socioemocional y vías alternativas de resolución de problemas frente a casos en los que se busca la justicia.*
- *Capacitación en Violencia Física: Instancia orientada a reflexionar respecto de la violencia física, sus causas, manifestaciones y consecuencias. Pretende entregar herramientas sobre qué hacer ante este tipo de situaciones y dónde acudir. Esta actividad está dirigida a estudiantes de la universidad.*
- *Capacitación Protocolo Cambio de Nombre Social, Registral y Legal: Capacitación orientada a toda la comunidad universitaria sobre aquellos procedimientos existentes que habilitan a personas trans a utilizar su nombre social, registral o legal. Dicho espacio está orientado a reconocer la importancia de su identidad de género.*
- *Conversatorio Derechos Sexuales y Reproductivos: éste se enmarca en el Día Internacional de los Derechos Sexuales y Reproductivos, y está dirigido a toda la comunidad UCEN. Esta actividad busca relevar la importancia de estos derechos, reflexionando en torno a ellos, entregando información relativa a esta temática.*

4. Capacitaciones para autoridades, docentes y funcionarios/as

La Unidad de Género y Diversidad lidera, en coordinación con otras áreas de la universidad, la implementación de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, docentes y funcionarios/as en temáticas de derechos humanos, violencia de género y discriminación, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

Las siguientes, son algunas de las capacitaciones que serán desarrolladas por la unidad:

- *Cursos de formación dirigidos a docentes y funcionarios/as en temáticas relativas a derechos humanos, violencia de género y discriminación, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.*
- *Capacitación en Actuación frente a casos de Violencia de Género y/o Discriminación en situaciones de práctica, internado o pasantía y Primeros Auxilios Psicológicos (PAP).*

5. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares

La UGD trabaja de manera colaborativa con áreas académicas y curriculares de la universidad para fomentar la incorporación de contenido de derechos humanos,

violencia y discriminación de género en los programas de estudio de las diferentes carreras. Especialmente, resulta relevante la incorporación al Proyecto educativo CREA UCEN, el sello de ciudadanía mundial, dónde la perspectiva de Género e Inclusión son un pilar fundamental en el desarrollo de la matriz integradora de la formación de estudiantes de nuestra Universidad.

Desde el año 2019 la universidad tiene como oferta académica optativos relativos a temáticas de derechos humanos, violencia y discriminación de género. Con estas asignaturas se busca que estudiantes que deseen conocer e interiorizarse en estas temáticas tengan la posibilidad de hacerlo.

6. Incorporación de la normativa en los procesos de inducción institucional

Para que todos/as quienes forman parte de la universidad estén al tanto de la Política de Género y Diversidad, así como del Reglamento de actuación frente a todo tipo de violencia de género y discriminación y todas aquellas normativas y acciones relativas a la prevención y abordaje de situaciones de acoso sexual, violencia y la discriminación de género, se incorpora esta información en los procesos de inducción institucional. Para esto, la UGD trabaja de manera colaborativa con diferentes áreas, de manera tal de implementar acciones que permitan comunicar esta información a quienes se integran a la universidad participando en los procesos de inducción de funcionarios/as, docentes y estudiantes.

De esta manera se llevan a cabo las siguientes acciones:

- *Inducción de estudiantes: Durante el mes de marzo se realiza el proceso de bienvenida para estudiantes de primer año y advance, donde la UGD participa dando a conocer su funcionamiento y sus objetivos, así como las diferentes acciones que implementa y que apuntan a fomentar una cultura inclusiva y una convivencia basada en el respeto y valoración de la diversidad; la dignidad y bienestar de las personas que conforman la comunidad universitaria. A su vez, la UGD participa en la feria dirigida por la Dirección de Apoyo y Vida Estudiantil (DAVE), con el fin de acercar el trabajo que se realiza en la unidad a la comunidad estudiantil, dando a conocer las iniciativas que se implementan, los servicios disponibles, actividades procedimientos, entre otros.*
- *Inducción Institucional: La Unidad de Género y Diversidad participa en la inducción institucional de funcionarios/as relevando los temas de derechos humanos, violencia de género y discriminación, y transmitiendo su importancia en el quehacer de la vida universitaria. Se entrega información sobre los inicios de la unidad, sus objetivos y las acciones implementadas desde su funcionamiento, así como las normativas asociadas (Política y Reglamento).*

7. Indicadores Modelo de Prevención acoso sexual, la violencia y la discriminación de género

El Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, incorpora los siguientes indicadores para monitorear los resultados, impacto y la efectividad que tienen las acciones que se implementan en la universidad en términos de prevención.

8. Diagnóstico de violencia y discriminación de género

Indicador desagregado por sexo	Cálculo
➤ <i>Tasa total de respuestas encuesta de diagnóstico.</i>	<i>Cantidad de encuestas respondidas / universo posible * 100</i>
➤ <i>Tasa de respuestas encuesta de diagnóstico por estamento.</i>	<i>Cantidad de encuestas respondidas por estamento / cantidad de respuestas totales * 100</i>

RECTORÍA

➤ Tasa de respuestas encuesta de diagnóstico por género.	Cantidad de encuestas respondidas por género / cantidad de respuestas totales * 100
➤ Tasa de respuestas encuesta de diagnóstico por sede.	Cantidad de encuestas respondidas por sede / cantidad de respuestas totales * 100
➤ Tasa de actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género identificadas por sede.	Cantidad de actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género identificadas por sede / Cantidad total de actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género identificadas en la universidad * 100
➤ Tasa de actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género que son abordadas anualmente por sede.	Cantidad de actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género que son abordadas anualmente por sede / Cantidad total de actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género que son abordadas anualmente en la universidad.
➤ Nivel de satisfacción.	Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción que tienen las personas que forman parte de la comunidad de la UCEN respecto de las acciones que se implementan en la universidad para abordar este tipo de situaciones.

1. Campañas de sensibilización e información

Indicador desagregado por sexo	Fórmula de Cálculo
➤ Índice de cumplimiento plan de capacitación anual.	Cantidad de capacitaciones ejecutadas / Cantidad total de capacitaciones planificadas * 100
➤ Porcentaje de capacitaciones desarrolladas en el año fuera de la planificación.	Cantidad de capacitaciones desarrolladas en el año fuera de la planificación / Cantidad total de capacitaciones ejecutadas * 100
➤ Tasa de cobertura campañas.	Cantidad de participantes en actividades de sensibilización / Cantidad de personas convocadas (o posibles de participar). * 100
➤ Tasa de cobertura de campañas según medio utilizado.	Según la plataforma tecnológica o red social utilizada para desplegar las campañas de sensibilización e información, se recomienda utilizar KPI asociados, como, por ejemplo: alcance, interacción, seguidores, engagement, entre otros.
➤ Cantidad de temáticas abordadas en las campañas.	Número de temáticas abordadas en las campañas implementadas anualmente.

RECTORÍA

➤ Tipo de temáticas abordadas en las campañas.	Categorización de las temáticas abordadas en el total de campañas de sensibilización e información implementadas anualmente.
➤ Nivel de satisfacción.	Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción que tienen las personas que forman parte de la comunidad de la UCEN respecto de las campañas de sensibilización e información desplegadas.

2. Capacitaciones abiertas a toda la comunidad educativa

Indicador desagregado por sexo	Fórmula de Cálculo
➤ Índice de cumplimiento plan de capacitación anual.	$\text{Cantidad de capacitaciones ejecutadas} / \text{Cantidad total de capacitaciones planificadas} * 100$
➤ Cantidad de capacitaciones desarrolladas en el año fuera de la planificación.	$\text{Cantidad de capacitaciones desarrolladas en el año fuera de la planificación} / \text{Cantidad total de capacitaciones ejecutadas} * 100$
➤ Tasa de cobertura actividades de capacitación.	$\text{Cantidad de personas capacitadas} / \text{Universo probable de participación} * 100$
➤ Tasa de cobertura por estamento.	$\text{Cantidad de personas capacitadas por estamento} / \text{Cantidad total de personas capacitadas en la universidad} * 100$
➤ Tasa de cobertura por género.	$\text{Cantidad de personas capacitadas por género} / \text{Cantidad total de personas capacitadas en la universidad} * 100$
➤ Cantidad de temáticas abordadas en las capacitaciones.	Número de temáticas abordadas en las campañas implementadas anualmente.
➤ Tipo de temáticas abordadas en las capacitaciones.	Categorización de las temáticas abordadas en el total de capacitaciones implementadas anualmente.
➤ Nivel de satisfacción participantes.	Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción que tienen las personas que forman parte de la comunidad de la UCEN respecto de las capacitaciones implementadas.

3. Capacitaciones para autoridades, docentes y funcionarios/as

Indicador desagregado por sexo	Fórmula de Cálculo
➤ Índice de cumplimiento plan de capacitación anual.	$\text{Cantidad de capacitaciones ejecutadas} / \text{Cantidad total de capacitaciones planificadas} * 100$
➤ Cantidad de capacitaciones desarrolladas en el año fuera de la planificación.	$\text{Cantidad de capacitaciones desarrolladas en el año fuera de la planificación} / \text{Cantidad total de capacitaciones ejecutadas} * 100$
➤ Tasa de cobertura actividades de capacitación.	$\text{Cantidad de personas participantes en capacitaciones} / \text{cantidad de colaboradores/as (autoridades, docentes y funcionarios/as) promedio} * 100$
➤ Tasa de cobertura por estamento.	$\text{Cantidad de personas capacitadas por estamento} / \text{Cantidad total de personas capacitadas en la universidad} * 100$

RECTORÍA

➤ Tasa de cobertura por género.	Cantidad de personas capacitadas por género / Cantidad total de personas capacitadas en la universidad * 100
➤ Tasa de cobertura por nivel jerárquico.	Cantidad de personas capacitadas por nivel jerárquico / Cantidad total de personas capacitadas en la universidad * 100
➤ Cantidad de temáticas abordadas en las capacitaciones.	Número de temáticas abordadas en las campañas implementadas anualmente.
➤ Tipo de temáticas abordadas en las capacitaciones.	Categorización de las temáticas abordadas en el total de capacitaciones implementadas anualmente.
➤ Nivel de satisfacción participantes.	Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción que tienen las personas que forman parte de la comunidad de la UCEN respecto de las capacitaciones implementadas.

4. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares

Indicador desagregado por sexo	Fórmula de Cálculo
➤ Tasa de cobertura estudiantes que cursan optativos relacionados con DDHH, violencia de género y discriminación.	Cantidad de estudiantes que cursan optativos relacionados con DDHH, violencia de género y discriminación / Universo probable de estudiantes * 100
➤ Tasa de cobertura por género estudiantes que cursan optativos relacionados con DDHH, violencia de género y discriminación.	Cantidad de estudiantes por género que cursan optativos relacionados con DDHH, violencia de género y discriminación / Universo probable de estudiantes * 100
➤ Porcentaje de programas curriculares que incluyen en su bibliografía contenidos de DDHH, violencia de género y discriminación.	Cantidad de programas curriculares que incluyen en su bibliografía contenidos de derechos humanos, violencia de género y discriminación / Cantidad de programas curriculares totales * 100
➤ Nivel de satisfacción de estudiantes respecto de los optativos relacionados con DDHH, violencia de género y discriminación.	Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción de estudiantes respecto de los optativos relacionados con DDHH, violencia de género y discriminación.

5. Incorporación de la normativa en los procesos de inducción institucional

Indicador desagregado por sexo	Fórmula de Cálculo
➤ Tasa de cobertura de estudiantes que participan del proceso de inducción institucional.	Cantidad de estudiantes que participan del proceso de inducción institucional / Cantidad de estudiantes matriculados/as en primer año * 100
➤ Tasa de cobertura de funcionarios/as que participan del proceso de inducción institucional.	Cantidad de funcionarios/as que participan del proceso de inducción institucional / Cantidad de funcionarios/as que se incorporan a la institución * 100

RECTORÍA

<p>➤ <i>Tasa de cobertura de docentes que participan del proceso de inducción institucional.</i></p>	<p><i>Cantidad de docentes que participan del proceso de inducción institucional / Cantidad de funcionarios/as que docentes que se incorporan a la institución * 100</i></p>
<p>➤ <i>Nivel de satisfacción actividades de inducción.</i></p>	<p><i>Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción de participantes en actividades de inducción.</i></p>

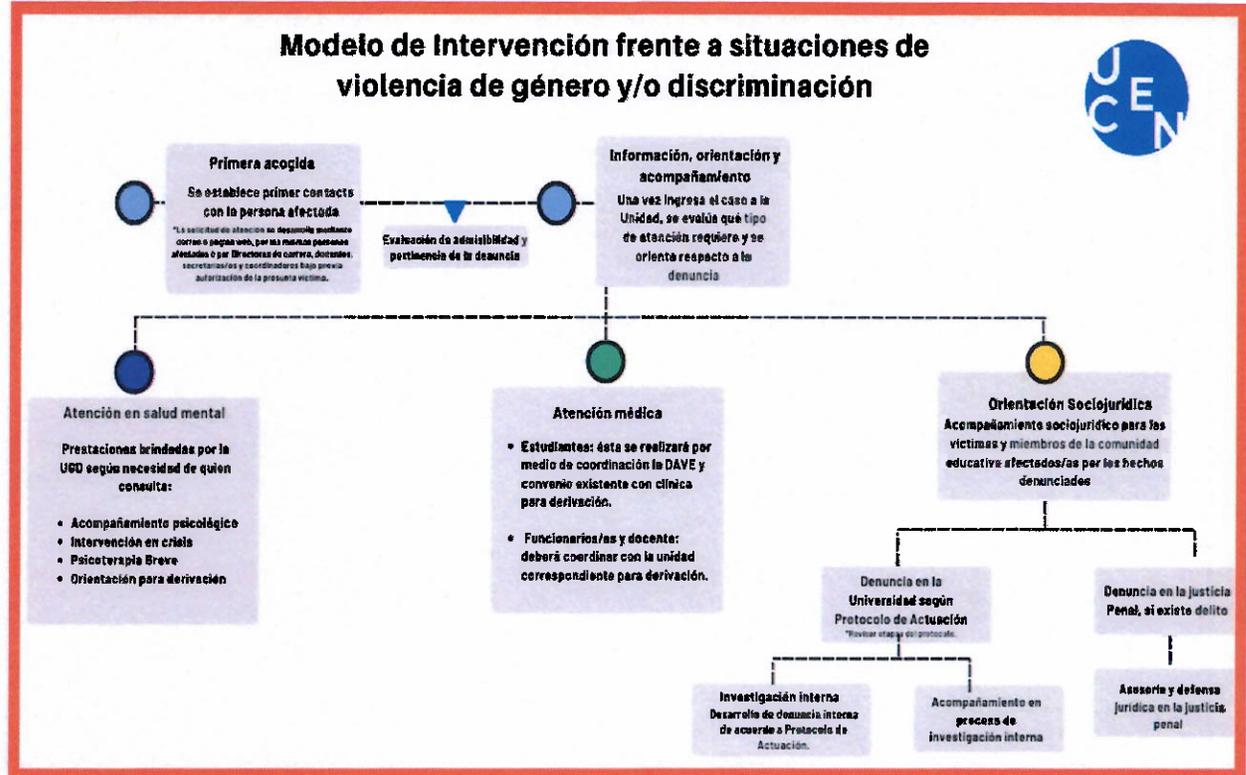
2. Modelo de Intervención frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación

El año 2018, la Universidad Central asumió el compromiso de entregar apoyo a las personas que han vivido acoso sexual, violencia de género y/o discriminación en el marco del petitorio de la Asamblea de Mujeres e Identidades No Heterosexuales. Para esto, el año 2019 se creó la Unidad de Género y Diversidad, donde se ha desarrollado un espacio de atención, orientación y acompañamiento que da respuesta a las necesidades de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y funcionarias/os), mediante la entrega de apoyo psicológico. Esta atención que ha entregado la universidad desde la creación de la unidad, permite dar respuesta a la exigencia que establece que las instituciones de educación superior deberán implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

Las personas que son sujeto de atención en la UGD son quienes pertenecen a las distintas sedes de la universidad, tanto en Santiago, como en Coquimbo, y mantengan un vínculo contractual y activo con ésta, ya sean funcionarias/os, docentes y/o estudiantes. Además, la persona debe estar viviendo actualmente alguna situación de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, por parte de otra persona de la universidad o bien que esté siendo ejercida por parte de una persona externa a la institución.

El Modelo de Intervención tiene como objetivo principal: Favorecer el proceso de superación de las consecuencias negativas asociadas a la victimización, en casos de violencia de género, a través de la atención psicológica. A su vez, el Modelo tiene los siguientes objetivos específicos:

- *Evaluar las consecuencias asociadas a la victimización.*
- *Favorecer la remisión de sintomatología, previniendo su cronificación.*
- *Fortalecer los recursos personales, que contribuyan al bienestar integral de la persona.*
- *Favorecer la resignificación de la experiencia de victimización.*
- *Promover la vinculación con redes de apoyo.*
- *Orientar y entregar información oportuna, respecto a las necesidades de la persona que consulta.*



Las etapas del Modelo de Intervención son las siguientes:

1. **Primera acogida**, la cual puede ser llevada a cabo por directores/as de carrera, docentes, secretarías/os y coordinadores y luego se deriva a la Unidad de Género y Diversidad, o bien puede ser atendida directamente en ésta por demanda espontánea de las personas afectadas. La UGD ha establecido los siguientes procedimientos para solicitar atención, los cuales dependen de la vía de ingreso a ésta:
 - **Demanda espontánea:** se debe escribir al correo generoydiversidad@ucentral.cl, solicitando una hora de atención, la unidad se pondrá en contacto con la persona para entregar una hora lo más próxima posible. O también, es posible solicitar una hora de atención mediante la página web, completando el formulario online disponible. Una vez recepcionado, se tomará contacto para entregar una hora lo más próxima posible.
 - **Derivación:** Atenciones solicitadas por la/el director/o de carrera, toda vez que tome conocimiento de alguna situación de violencia de género y/o discriminación hacia un/una estudiante. Si la situación es conocida por un/a docente, secretaria/o, coordinador/a, no será necesario que el/la estudiante se acerque a la Dirección de carrera, ya que a través de la propia ficha (quien detecte aquello), puede reportar a la dirección de carrera, previa autorización de la/el estudiante. Dicha autoridad deberá completar ficha de derivación y el Director/a de carrera será el/la encargado/a de remitirla al correo de la Unidad, a fin de que se tome contacto con el/la estudiante y se otorgue un cupo prioritario. El proceso en tanto es confidencial, no entregará antecedentes del mismo, tanto en relación a la situación vivida por el/la estudiante, la denuncia (en caso de realizarla), o de las orientaciones y/o apoyos que se entregan. No obstante, la Unidad de Género y Diversidad puede informar si el/la estudiante asistió o no a la derivación, para realizar seguimiento desde la dirección de carrera.
2. Una vez ingresada la persona a la Unidad de Género y Diversidad deberá completar la "Ficha de solicitud de atención" con los antecedentes solicitados y datos personales, y el documento "Tomo Conocimiento" en caso de que se trate de una situación que requiera denuncia interna por el Reglamento de Actuación.
3. **Evaluación caso:** se lleva a cabo un proceso donde se identifica si es que el caso es plausible de ser atendido por la unidad y entregar alguno de los servicios que

ésta brinda para quienes han sufrido alguna situación de violencia de género o discriminación. De esta manera, la Jefatura de la Unidad de Género y Diversidad o bien la psicóloga responsable de la unidad evalúa si es que el caso amerita una denuncia interna en la universidad, o si además cumple con las condiciones para ser calificado como delito, lo que requiere una denuncia en la justicia penal. En ambas situaciones, se entrega asesoría y acompañamiento a la persona en los procesos de denuncia, tanto internos como externos a la universidad. Además, se lleva a cabo la derivación si es que corresponde al área social, jurídica o médica.

4. **Entrega de atención:** el tipo y la calidad de la acción implementada por la unidad se determina según la situación que presente la persona afectada, de esta manera, si es que el caso es atendible en la unidad, se entregan algunas de las siguientes atenciones:

- **Acompañamiento psicológico:** en aquellos casos de mayor gravedad y que requieren de un proceso terapéutico a largo plazo, se realizará una derivación externa asistida, no obstante, se brindará contención y apoyo psicológico, mientras dura el proceso de ingreso a otro programa. Para ello se gestiona la derivación con redes de atención local que brindan un apoyo integral y una vez ingresada la persona, se realiza seguimiento por parte de la Unidad de Género.
- **Intervención en crisis:** en aquellos casos que requieren de una intervención inmediata, breve y acotada en el tiempo, cuyo objetivo es contener, informar y orientar frente al evento disruptivo, ayudándolas a recuperarse frente al evento estresor.
- **Psicoterapia breve:** orientada a resignificar la experiencia vivida, en aquellos casos en que se estima es posible llevar un proceso a mediano plazo.
- En el caso de personas que hayan vivido este tipo de violencia en el pasado y que a la fecha quieran acceder a terapia psicológica, la Unidad de Género y Diversidad brindará una primera acogida y orienta sobre redes de apoyo externas a las que puedan acceder.
- En el caso de personas trans que requieran acompañamiento, o bien personas cuyo motivo de consulta está asociado a su identidad o expresión de género u orientación sexual, se les brinda orientación, a fin que puedan recibir apoyo externo con instancias especializadas acorde a sus necesidades.
- **Orientación sociojurídica¹:** se entrega información, orientación y acompañamiento sociojurídico dependiendo del tipo de situación que presente la persona afectada.
- **Atención médica:** de ser necesaria atención médica para el caso de estudiantes, ésta se realizará por medio de coordinación con la DAVE para activar el convenio existente con clínica para realizar el proceso de derivación. Para funcionarios/as y se deberá coordinar con la unidad correspondiente para realizar el proceso de derivación.

En el caso de la atención de salud mental, se establecen los siguientes lineamientos, consideraciones y orientaciones para entregar un servicio de calidad a las personas que lo requieran:

- El proceso es de carácter confidencial, quien desarrolle la terapia se acoge al Secreto profesional, el cual es definido por el Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Chile, "un deber del psicólogo/a que perdura en forma indefinida y que alcanza incluso el nombre del paciente o cliente. El secreto profesional es un derecho del paciente o cliente establecido en su beneficio". Sin embargo, es necesario tener en cuenta el trabajo establecido bajo esta organización, razón por la cual el artículo 11, N° 5 indica "El psicólogo/a no podrá, en caso alguno, revelar directa, ni indirectamente los hechos, datos o informaciones que haya conocido o le hayan sido revelados en el ejercicio de su profesión, salvo orden judicial expresa, o autorización por escrito del

¹ El detalle del procedimiento de denuncias y la atención sociojurídica relacionada se encuentra en el Reglamento de Actuación.

cliente o paciente mayor de edad, que obre con discernimiento e informadamente". No obstante, en el caso de detectarse algún riesgo para la persona consultante o hacia otra persona, la Unidad tendrá la obligación de informar oportunamente a aquella persona que se indica en la ficha de atención o bien a un familiar o persona cercana. Este procedimiento se activará independiente de la voluntariedad de la persona consultante.

- La atención psicológica es voluntaria. Podrá ponerse término en el momento que se indique la alta terapéutica o bien cuando la persona manifieste su intención de no continuar el proceso.
- El acompañamiento psicológico está pensado como una terapia reparatoria frente a situaciones de victimización que sean posibles de abordar en un plazo máximo de 1 año aproximadamente, teniendo una frecuencia de atención semanal, dependiendo de la necesidad de la persona consultante.
- En el caso de informes psicológicos, no se remitirán a otras instancias de la Universidad, a fin de resguardar la confidencialidad del proceso terapéutico. Solo se entregarán de solicitarse directamente por Tribunales de Familia o Fiscalía o las entidades que colaboren con la administración de justicia.
- Redes de derivación: Cuando la atención requiera de otro tipo de abordaje o sea de mayor complejidad a los alcances de este programa, se realizará la respectiva derivación, o se orientará para que pueda acceder de manera externa a otros servicios atingentes.

Indicadores Modelo de Intervención frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación

Para evaluar y mejorar constantemente la atención que se entrega en la unidad, el Modelo de Intervención frente a situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, incorpora los siguientes indicadores para monitorear el impacto y la efectividad que tienen los servicios que se entregan en la unidad.

Indicadores desagregados por sexo	Fórmula de Cálculo
➤ Porcentaje de atenciones psicológicas entregadas por estamento.	$\text{Cantidad de atenciones psicológicas entregadas por estamento} / \text{Cantidad de atenciones psicológicas totales entregadas} * 100$
➤ Porcentaje de atenciones psicológicas entregadas por género.	$\text{Cantidad de atenciones psicológicas entregadas por género} / \text{Cantidad de atenciones psicológicas totales entregadas} * 100$
➤ Nivel de adherencia pacientes a la terapia.	Este indicador dependerá del tipo de terapia implementada y los aspectos la/el terapeuta defina para establecer el nivel de adherencia.
➤ Porcentaje de asistencia a sesiones por paciente.	$\text{Cantidad de sesiones asistidas} / \text{Cantidad de sesiones planificadas} * 100$
➤ Porcentaje de solicitudes de atención que reciben atención psicológica.	$\text{Cantidad de casos que reciben atención psicológica} / \text{Cantidad de solicitudes de atención} * 100$
➤ Porcentaje de solicitudes de atención que reciben orientación sociojurídica.	$\text{Cantidad de casos que reciben orientación sociojurídica} / \text{Cantidad de solicitudes de atención} * 100$
➤ Porcentaje de solicitudes de atención que son derivadas a otras instituciones.	$\text{Cantidad de casos que son derivados a otras instituciones} / \text{Cantidad de solicitudes de atención} * 100$



RECTORÍA

➤ <i>Porcentaje de derivaciones que inician atención en la red.</i>	<i>Cantidad de casos derivados que inician atención en la red / Cantidad de casos derivados* 100</i>
➤ <i>Nivel de satisfacción pacientes y usuarios/as que reciben atención.</i>	<i>Uso de Escala Likert para identificar el grado de satisfacción de pacientes y de quienes reciben atención.</i>

Anótese y comuníquese.

NEFTALÍ CARABANTES HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL

SANTIAGO GONZÁLEZ LARRAÍN
RECTOR

ARI/JPC/cmr **AA** .

c.c.: Junta Directiva - Rectoría - Secretaría General - Fiscalía - Contraloría - Vicerrectorías - Facultades y Escuelas - Sede Región de Coquimbo - Dirección General Académica - Dirección de Comunicaciones Corporativa - Dirección de Aseguramiento de la Calidad - Dirección de Recursos Humanos - Relaciones Internacionales - Archivo.