



**UNIVERSIDAD
LA REPÚBLICA**
LAICA PLURALISTA TOLERANTE

**Casa Central
Rectoría**



MODELO DE PREVENCIÓN INSTITUCIONAL, CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN



Introducción

El presente modelo de Prevención institucional del acoso sexual, la violencia y discriminación de género forma parte íntegra de la Política de género Institucional en el marco del cumplimiento de la Ley 21.369.

Universidad La República, una institución de educación superior en Chile con una larga trayectoria, la promulgación de la Ley 21.369 adquiere una relevancia excepcional en nuestra misión de promover un ambiente de aprendizaje seguro, respetuoso e inclusivo para todos los miembros de nuestra comunidad universitaria. Esta ley establece claramente nuestra obligación de prevenir y abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Este avance legislativo no solo refleja un compromiso inquebrantable con la protección de los derechos humanos y la igualdad de género, sino que también responde a una necesidad apremiante de crear espacios educativos que estén completamente libres de cualquier forma de violencia y discriminación.

La implementación efectiva de un modelo de prevención en el marco de la Ley 21.369 se convierte en una tarea central para nuestra universidad. Esta tarea no solo se fundamenta en la obligación legal que hemos adquirido, sino que también se basa en una serie de argumentos que destacan la relevancia y la urgencia de esta implementación, especialmente en el contexto de un nuevo brío institucional.

En primer lugar, como Universidad, tenemos la responsabilidad de liderar con el ejemplo y de ser un faro de valores democráticos, laicos y de derechos humanos en nuestra sociedad chilena. Como centro de desarrollo intelectual, debemos ser pioneros/as en la promoción de la igualdad de género, el respeto y la tolerancia de cualquier forma de violencia o discriminación. La implementación de medidas preventivas y correctivas en línea con la Ley 21.369 constituye un compromiso ético y pedagógico ineludible para nuestra Universidad La República.

Además, la creación de un ambiente seguro y libre de violencia y discriminación es fundamental para el bienestar y el desarrollo integral de nuestros/as estudiantes y miembros del personal académico y administrativo. Un entorno educativo que promueva el respeto y la igualdad no solo contribuye al bienestar emocional de quienes lo conforman, sino que también potencia la calidad de nuestra enseñanza y el aprendizaje al crear condiciones propicias para el desarrollo académico y personal de todos/as nosotros/as.

Asimismo, el cumplimiento de la Ley 21.369 y la implementación de un modelo de prevención en nuestra Universidad se alinean con los compromisos internacionales asumidos por Chile en materia de derechos humanos y género. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Declaración Universal de Derechos Humanos establecen la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de género y proteger a las personas de la violencia y la discriminación. Nuestra Universidad, como institución líder en la



formación de profesionales y ciudadanos/as responsables, tiene la oportunidad de ser un referente en el cumplimiento de estos compromisos internacionales.

En resumen, la implementación de un modelo de prevención en el marco de la Ley 21.369 es de suma importancia para nuestra universidad. Este modelo no solo protege los derechos fundamentales de nuestros/as estudiantes y personal, sino que también fortalece nuestro papel como agentes de cambio y promotores de valores democráticos e igualdad en la sociedad chilena. Este modelo no solo enriquece la calidad de la educación en nuestra universidad, sino que también contribuye al desarrollo integral de todos nosotros y al avance de la equidad de género en Chile.

Plan operativo del modelo de prevención institucional del acoso sexual, la violencia y discriminación de género

El plan operativo comprende los siguientes lineamientos y acciones a desarrollar e implementar con toda la comunidad universitaria:

I. Diagnóstico Actualizado:

Estudiantes:

- Realizar encuestas específicas para estudiantes sobre su percepción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Programar focus group estudiantes para comprender sus experiencias y preocupaciones en profundidad.

Docentes:

- Facilitar espacios de retroalimentación anónima para que los estudiantes puedan expresar sus inquietudes relacionadas con el acoso, la violencia y la discriminación de género en el aula.
- Capacitar a docentes en la identificación temprana de posibles casos y en cómo remitir a los servicios de apoyo.

Personal Administrativo:

- Realizar entrevistas confidenciales con personal administrativo para identificar posibles situaciones de riesgo en el entorno laboral.
- Proporcionar capacitación al personal administrativo sobre cómo abordar y apoyar a quienes reporten casos de acoso o discriminación.

Equipo Directivo:

- Supervisar y coordinar la recopilación de datos y la elaboración de informes sobre incidentes y riesgos en todos los niveles.
- Establecer un comité de alto nivel para supervisar las medidas de prevención y asegurarse de que se implementen adecuadamente.



II. Medidas Evaluables de Prevención:

Estudiantes:

- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas a través de encuestas de satisfacción estudiantil y retroalimentación continua.

Docentes Universitarios:

- Incluir en la evaluación docente la promoción de un ambiente inclusivo y libre de acoso sexual y discriminación de género.

Personal Administrativo:

- Implementar sistemas de seguimiento interno para evaluar la eficacia de las medidas de prevención en los lugares de trabajo.

Equipo Directivo:

- Revisar regularmente los indicadores clave y el progreso en la prevención de acoso y discriminación en toda la institución.

III. Sensibilización e Información:

Estudiantes:

- Organizar campañas de sensibilización estudiantil sobre el respeto, la igualdad de género y la prevención del acoso.

Docentes Universitarios:

- Ofrecer talleres y capacitaciones específicas para docentes sobre la promoción de un ambiente de aprendizaje inclusivo y la Ley 21.369.

Personal Administrativo:

- Participar en sesiones de sensibilización sobre acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

Equipo Directivo:

- Liderar y apoyar las campañas de sensibilización y promoción en toda la comunidad universitaria.

IV. Programas de Capacitación:

Estudiantes:

- Ofrecer programas de capacitación para estudiantes sobre la prevención del acoso y la promoción de la igualdad de género en el marco de la Ley 21.369

Docentes:



- Implementar programas de desarrollo profesional para docentes que incluyan módulos sobre diversidad y prevención de acoso.

Personal Administrativo:

- Proporcionar capacitación en el lugar de trabajo sobre cómo abordar situaciones de acoso y discriminación.

Equipo Directivo:

- Participar en programas de capacitación de liderazgo que destaquen la importancia de liderar en un ambiente libre de acoso y discriminación.

V. Contenidos Curriculares:

Estudiantes:

- Integrar temas relacionados con derechos humanos, género y diversidad en cursos obligatorios y electivos.

Docentes Universitarios:**

- Ofrecer recursos y materiales de enseñanza actualizados que aborden estas cuestiones en el planes de estudios de las respectivas carreras, cursos y postgrados.

Personal Administrativo:

- Incluir temas de diversidad y prevención en la formación y desarrollo profesional del personal administrativo.

Equipo Directivo:

- Apoyar la integración de contenidos relacionados con género y diversidad en las áreas de estudio pertinentes.

VI. Inducción Institucional:

Estudiantes:

- Incorporar sesiones de orientación específicas sobre políticas de igualdad de género y prevención de acoso en la inducción estudiantil.
- Informar y proporcionar en el momento de la matrícula la Política contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género de la universidad.

Docentes Universitarios:

- Incluir capacitaciones en la orientación para nuevos docentes sobre la promoción de un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso.
- Incorporar cláusula de género en el marco de la Ley 21.369 en los contratos y proporcionar una copia de la Política de género.
- Realizar de forma obligatoria en el primer mes de incorporadas sus funciones con la universidad, el curso diseñado en el marco de la Ley 21.269



Personal Administrativo:

- Incorporar capacitación sobre la política de igualdad y no discriminación en la orientación del personal.

- Realizar de forma obligatoria en el primer mes de incorporadas sus funciones con la universidad, el curso diseñado en el marco de la Ley 21.269.

- Incorporar cláusula de género en el marco de la Ley 21.369 en los contratos y proporcionar una copia de la Política de género.

Equipo Directivo:

- Liderar sesiones de inducción que destaquen el compromiso de la institución con la prevención del acoso y la discriminación de género.

- Incorporar cláusula de género en el marco de la Ley 21.369 en los contratos y proporcionar una copia de la Política de género.

- Realizar de forma obligatoria en el primer mes de incorporadas sus funciones con la universidad, el curso diseñado en el marco de la Ley 21.269

VII. Monitoreo y Evaluación Continua:

Estudiantes:

- Participar en encuestas y focus group regulares para evaluar la efectividad de las medidas preventivas.

Docentes:

- Proporcionar retroalimentación continua sobre la implementación de medidas de prevención en sus cursos.

Personal Administrativo:

- Contribuir a la revisión y mejora continua de las políticas y protocolos de prevención.

Equipo Directivo

- Supervisar y evaluar regularmente el progreso y la efectividad de todas las medidas de prevención.

Este enfoque diferenciado asegura que todas las partes interesadas en la universidad, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos, participen activamente en la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, creando un ambiente seguro y respetuoso para todos y todas.

Unidad institucional responsable: Dirección de Género, Equidad e Inclusión.