

 **Comité Género**

CORPORACIÓN DE UNIVERSIDADES PRIVADAS

Catastro de Modelo de Prevención CUP



Universidades Representadas



Comité de Género QUIÉNES SOMOS

El comité de Género de la Corporación de Universidades Privadas, CUP, nace el año 2023 y participan 16 universidades que trabajan dos subcomisiones: Prevención e Investigación y Sanción. Nos adherimos a la promoción de la equidad de género, la convivencia universitaria, los espacios libres de violencia buscando que se respeten los derechos de todas las personas de la comunidad académica.

El objetivo del comité de Género de la CUP es realizar un trabajo articulado entre las unidades o direcciones de género que promueva y comparta buenas prácticas que permitan implementar y asegurar el cumplimiento de los estándares de prevención, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las Instituciones de Educación Superior.

Catastro Modelo de Prevención

El catastro realizado constituye un aporte valioso para avanzar en el conocimiento y la construcción de espacios educativos seguros, inclusivos y libres de violencia. Presenta cómo las universidades privadas de la CUP han ido desarrollando los modelos de prevención en sus casas de estudio.

Este documento entrega información que puede aportar en la implementación de políticas de prevención del acoso sexual, violencia o discriminación de género. El intercambio de buenas prácticas fortalece la gestión institucional, la convivencia y el bienestar dentro de nuestras universidades.



Enfoques o principios que sustentan los modelos de prevención de las distintas universidades

feminista

dignidad de la persona

derechos

interseccional

ecológico

conflictos

humanismo cristiano

género

diversidad

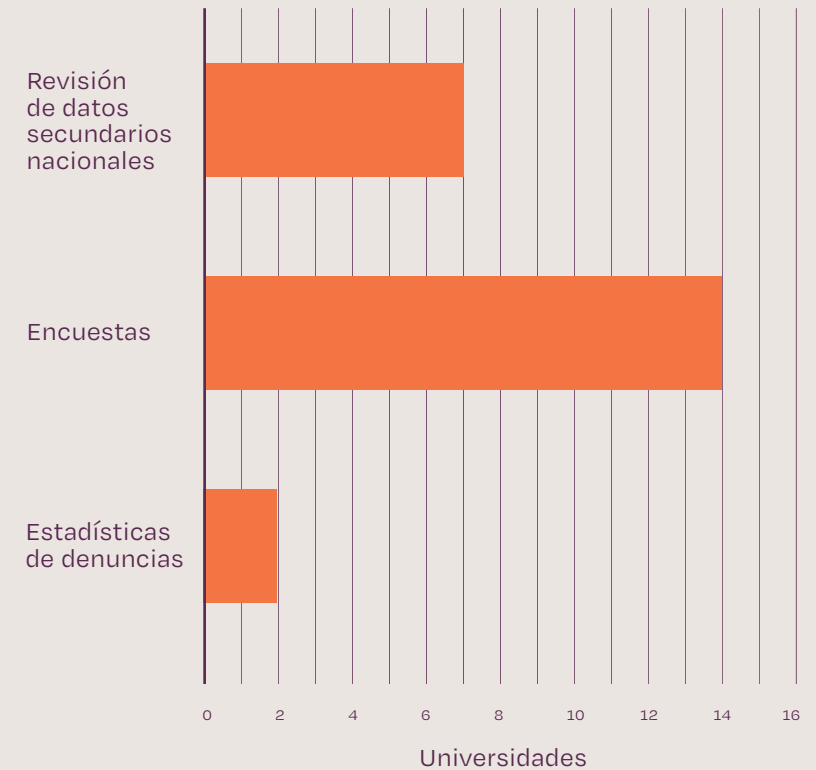
justicia social

Diagnóstico

TÉCNICAS CUALITATIVAS

- * Grupos de discusión
- * Entrevistas
- * Revisión documental
- * Asambleas
- * Focus group
- * Mesa de género

TÉCNICAS CUANTITAVAS



Señale qué técnicas cuantitativas de recolección de datos fueron utilizadas para evidenciar actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Actividades que buscan disminuir riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género

OTRAS ACTIVIDADES

PROMOCIÓN

- Ferias de promoción
- Campañas de sensibilización

PREVENCIÓN

- Diagnósticos
- Estudios
- Mesas de trabajo

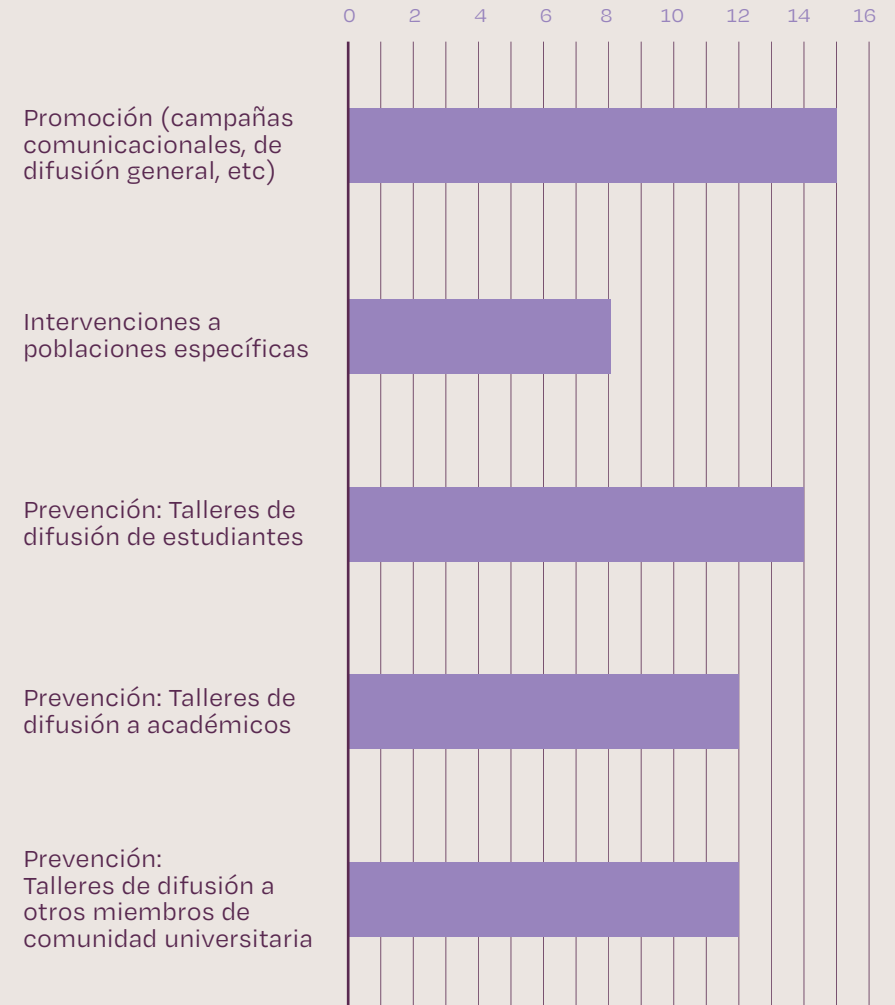
INTERVENCIÓN

- Del espacio universitario
- Actividades culturales

FORMACIÓN

- Incorporación de la temática en programas de estudios
- Capacitaciones autoinstruccionales a trabajadores
- Inducción a nuevos trabajadores
- Inducción a nuevos estudiantes.

Señale la o las principales actividades que ha desarrollado para disminuir riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.



Contenidos incorporados en campañas permanentes de sensibilización e información sobre: DD.HH., acoso sexual, violencia y discriminación de género



- * Consentimiento
- * Derechos de las personas afectadas
- * Cursos gratuitos de género y diversidad
- * Violencia en el pololeo
- * Tipos de violencia
- * Prevención del VIH
- * Cyber-violencia
- * Diversidad
- * Mecanismos de denuncia
- * Respeto y buenas prácticas
- * Nuevas masculinidades
- * Principios rectores de la política
- * DD.HH. de mujeres y disidencias
- * Manifestaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Temáticas de capacitación en DD.HH., violencia y discriminación de género

PLANTA ACADÉMICA

- * Gestión de aula con perspectiva de género y diversidad.
- * Derechos Humanos y perspectiva de género en las organizaciones en el marco de la Ley N° 21.369.
- * Acercamiento para entender qué significa enfoque de género; herramientas de primera acogida.
- * Ley N° 21.369 y política integral exigida por la normativa legal vigente.
- * Consentimiento, ambientes libres de violencia, conceptos básicos y concientización de temáticas de Género y Derechos Humanos.

FUNCIONARIOS

- * Curso asincrónico de introducción DD.HH., violencia de género y no discriminación.
- * Marco nacional e internacional de DD.HH. aplicado a derechos de las mujeres y disidencias.
- * Definiciones de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género.
- * Confidencialidad y no revictimización Ley N°21.369.
- * Herramientas para enseñar con atención y respeto a la diversidad sexo genérica.
- * Experiencias en la comunidad universitaria.
- * Agentes preventivos en violencias de género.

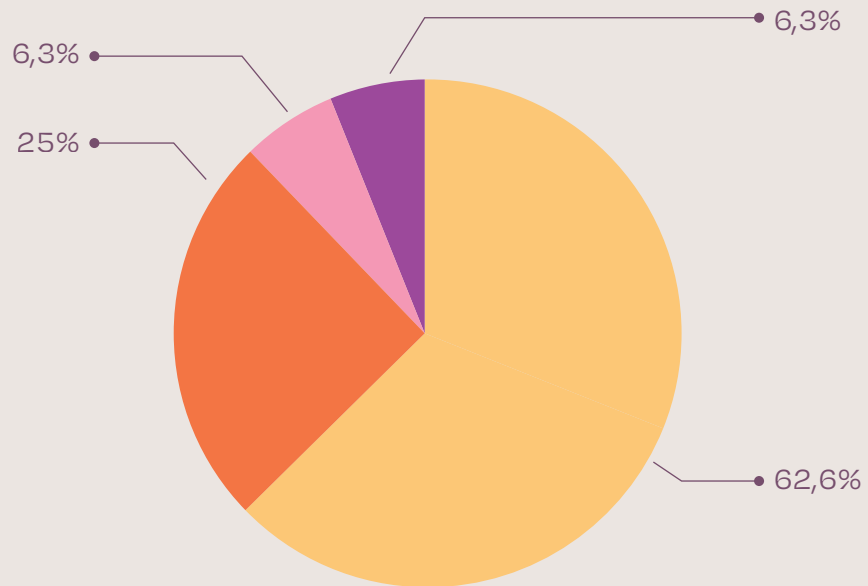
AUTORIDADES

- * Gestión académica con perspectiva de género y diversidad
- * Ambientes libres de violencia
- * Generalidades Ley N° 21.369
- * Capacitaciones sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género
- * Capacitaciones sobre primeros auxilios psicológicos.
- * Consentimiento
- * Uso y prácticas de lenguaje inclusivo
- * Demostraciones prácticas



Incorporación de contenidos

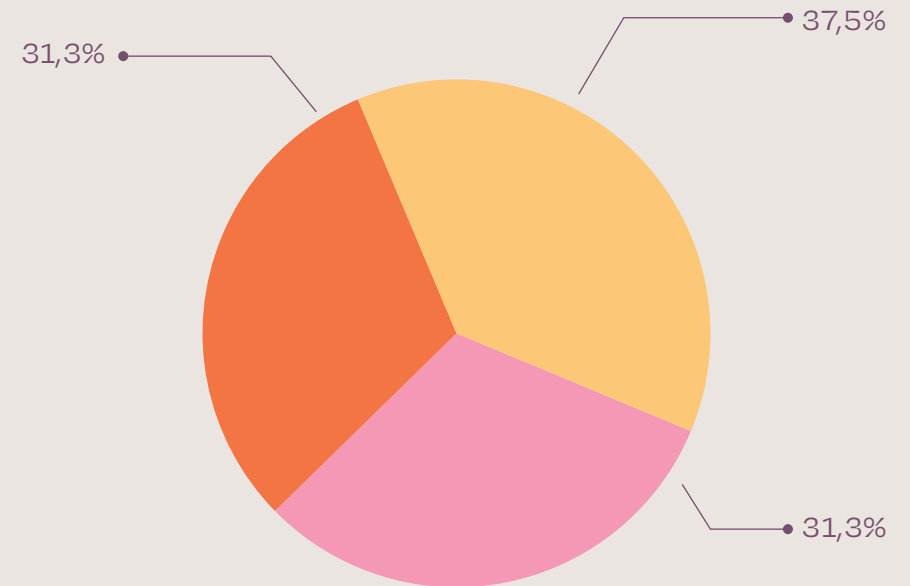
Indique si ha desarrollado la incorporación de ese tipo de contenidos en los planes curriculares de la universidad



- Sí
- Sí, de manera gradual
- Curso de Formación General al cual pueden acceder todas las carreras.
- De momento se encuentran concentrados sobre todo, en los cursos electivos y de formación general

Mecanismos de intervención

Indique si posee mecanismos de intervención.



- Sí
- Sí, pero no formalizado
- No

Mecanismos de intervención efectivos



- * Apoyo psicológico a víctimas y/o personas afectadas de violencia o discriminación; intervención psicosocial a comunidades afectadas, plan de acción individualizado.
- * Intervención en cursos donde presentan problemas o climas tensos que imposibilitan el curso normal de las clases y/o convivencia.
- * Intervenciones psicosociales para enfrentar situaciones puntuales de violencia con enfoque de derechos.
- * Convenios formalizados para entregar apoyo en atención psicológica, médica y legal.
- * Alianza colaborativa entre las distintas escuelas.
- * Servicio de primera acogida en violencia de género.
- * Servicio de orientación para diversidades sexo genéricas.
- * Talleres formativos en género.

Aportes Innovadores en el Modelo de Prevención



- 1 Mirada **integral e interdisciplinaria** de prevención y enfoque territorial.
- 2 **Construcción de redes** con las diferentes áreas de la Universidad.
- 3 **Mirada transversal** de género actualizada con el debate nacional e internacional.
- 4 Ejes de acción dirigidos tanto a **autoridades como a la comunidad universitaria**.
- 5 Participación en **redes territoriales** ligadas a las temáticas de género, DD.HH., violencia.
- 6 Definición de un **espacio de primera acogida** para involucrados en casos y la visibilización del cuidado de los equipos que trabajan con casos de violencias.
- 7 **Trabajo transversal** con distintas unidades y departamentos para la construcción de objetivos comunes.
- 8 Formalización de **ciclos conmemorativos**.

Aprendizajes principales desde la entrada en vigencia de la Ley N° 21.369

- * Actualización constante de los contenidos.
- * Ampliar la comprensión de violencia a otros ámbitos (derechos reproductivos, disidencias sexuales).
- * Incorporación de redes.
- * Capacitar e informar no son suficientes.
- * Evaluación constante.
- * Comunicación efectiva hacia los diferentes estamentos.
- * Importancia del trabajo colectivo.
- * Difusión clara.
- * Apoyar otras instancias aparte de las exigencias legales como el buen trato y convivencia estudiantil.
- * Importancia de un modelo cercano al cuerpo estudiantil.

Modelo de Prevención FORTALEZAS

- * Responde de manera situada, es cercano, seguro y confidencial.
- * Acciones concretas de capacitación, información y sensibilización.
- * Géneros e interseccionalidad, en especial, el de derechos humanos.
- * Existe un compromiso de todas las áreas relevantes de la universidad mediante un apoyo interdisciplinar.
- * Articulación con otras áreas.
- * Fácil de entender y muy bien aceptado por la comunidad; transparente y de acompañamiento.

PRINCIPALES DESAFÍOS

- * Aumentar la cobertura y eficacia.
- * Socialización.
- * Participación.
- * Profundizar en los diagnósticos.
- * Crecimiento del equipo y de los recursos.
- * Nuevas estrategias que complementen el Modelo de Prevención.
- * Trabajo en equipo eficiente.
- * Avanzar hacia la docencia y el currículum, de manera consistente, entre pregrado y postgrado.
- * Actualización, ejemplificación constante y mecanismos de evaluación sistemáticos.
- * Profundizar los conocimientos en la comunidad educativa; abordar aspectos culturales.
- * Definir modelo de intervención de manera más formal.
- * Mayor involucramiento del cuerpo estudiantil.

PRINCIPALES OBSTÁCULOS

- * Resistencias internas contrarias a las declaraciones institucionales.
- * Tiempos y gestiones internas.
- * Falta de presupuesto para mantener la constancia del trabajo profesional
- * Que el modelo permee efectivamente a toda la comunidad universitaria.
- * No todas las personas que componen la comunidad universitaria adhieren u otorgan prioridad a la prevención de las violencias.
- * Presupuesto y personal.
- * Participación estudiantil.
- * Convocatorias.



Conclusiones

El Catastro de Modelo de Prevención de la CUP representa un avance significativo en la construcción de un entorno educativo comprometido con la prevención de la violencia de género y la promoción de una cultura de respeto e inclusión. Este esfuerzo, desarrollado en respuesta a la Ley 21.369 y gracias al trabajo conjunto de 16 universidades, se enfoca en la promoción, prevención e intervención para no solo abordar situaciones específicas, sino también transformar las relaciones y dinámicas dentro de las instituciones.



Las universidades han avanzado en la implementación de estrategias de sensibilización y formación a sus comunidades internas, desde el personal académico y administrativo hasta el estudiantado. La incorporación gradual de temas de género y derechos humanos en los currículos, aunque enfrenta desafíos de recursos- sobre todo de horas de dedicación a equipos ya exigidos-, demuestra el compromiso de las universidades por integrar estos valores en su estructura educativa. Los mecanismos de intervención, como el apoyo psico jurídico-social y los espacios de primera acogida, ofrecen respuestas efectivas y demuestran un enfoque integral en la prevención de la violencia de género.

Entre los aprendizajes más importantes, destaca la necesidad de mantener los contenidos actualizados, fortalecer las redes de colaboración y asegurar una evaluación constante.

Estos elementos subrayan que el modelo de prevención es un proceso dinámico y en evolución, que necesita de una participación activa y comprometida de toda la comunidad universitaria. Aunque las universidades enfrentan obstáculos como limitaciones de presupuesto y resistencias internas, estas barreras también resaltan la importancia de desarrollar estrategias que fortalezcan el compromiso de todas y todos.



Este catastro, en última instancia, evidencia un cambio cultural en el ámbito universitario que va más allá de cumplir con normativas. Representa una apuesta por construir espacios seguros y respetuosos, promoviendo una convivencia universitaria basada en la igualdad y el respeto a los derechos humanos. Con estos avances, el modelo de prevención de la CUP se consolida como un referente de buenas prácticas y un agente de cambio hacia una sociedad más justa e inclusiva.

Catastro de Modelo de Prevención CUP



Editado por el Comité de Género de la Corporación de Universidades Privadas en Noviembre de 2024 en la ciudad de Santiago de Chile.

Diseño y diagramación Estudio EDE.

 **Comité Género**

CORPORACIÓN DE UNIVERSIDADES PRIVADAS