

APRUEBA MODELO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA EXENTA.

VISTOS: Lo dispuesto el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 05 de agosto de 2016, del Ministerio de Educación, que fija los Estatutos de la Universidad de Aysén; la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales ; El Decreto Universitario Afecto N° 12, de 23 de julio de 2021, que aprueba el Reglamento de Sumarios e Investigaciones Sumarias instruidos por la Universidad de Aysén; El Decreto Universitario Exento N°159 de 2017 que aprueba el Reglamento de conducta Estudiantil de la Universidad de Aysén ;La Resolución Universitaria Exenta N°310 de 2024 que aprueba el Protocolo de actuación ante denuncias por acoso sexual , violencia y discriminación de género ,acoso laboral violencia en el trabajo y discriminación arbitraria de la Universidad de Aysén; Lo dispuesto en la Ley N° 20.842, que crea las Universidades Estatales de la Región de O'Higgins y de la Región de Aysén; el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 5 de agosto de 2016, del Ministerio de Educación, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén; La Ley N° 20.800; la Resolución Exenta N° 10, de 4 de enero de 2024, de la Superintendencia de Educación Superior, que designa Administrador Provisional para la Universidad de Aysén; la Resolución Exenta N° 1, de 7 de febrero de 2024, de la Superintendencia de Educación Superior ;La Resolución Exenta N° 42, de 16 de enero de 2026, de la Superintendencia de Educación Superior, que alza medida de nombramiento de Administrador Provisional para la Universidad de Aysén; El Decreto Universitario Exento N° 212, de 14 de junio de 2023, que modifica el Reglamento General de Elecciones de la Universidad de Aysén; La Resolución Universitaria Exenta N° 428, de 14 de octubre de 2025, que rectifica la Resolución Universitaria Exenta N° 396/2025; la Resolución Universitaria Exenta N° 517, de 10 de diciembre de 2025, que aprueba nueva elección para segunda mayoría relativa y modifica fecha elección final de Rector; El Oficio Ordinario Adm. Provisional N° 303/2025 dirigido al Ministerio de Educación, informando el resultado de la elección de Rector de la Universidad de Aysén; El Decreto Supremo N°8 del Ministerio de Educación que nombra Rector de la Universidad de Aysén pendiente de Toma de Razón; La Resolución Universitaria Exenta N° 54, de 20 de enero de 2026, que designa secretaria general de la Universidad de Aysén; Y la Resolución N° 36 de 2024, de la Contraloría General de la República y sus ulteriores modificaciones.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad de Aysén es una institución de educación superior estatal, que asume con vocación de excelencia la formación de personas con vistas a su desarrollo espiritual y material, y la contribución preferente al desarrollo cultural, material y social de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo como parte fundamental de su misión institucional.

2. Que, es compromiso prioritario de la Universidad de Aysén consolidar una cultura institucional de respeto y buen trato, erradicando toda forma de violencia y discriminación en sus espacios.

3. Que, la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 – Ley Karin- exige a las instituciones no solo contar con procedimientos de sanción, sino implementar un **sistema de prevención activo** basado en la identificación de riesgos psicosociales y medidas de mitigación concretas.

4. Que, la Universidad ha aplicado el instrumento **CEAL-SM** (Cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral- Salud Mental), cuyos resultados constituyen la base de evidencia para la toma de decisiones estratégicas contenidas en el Modelo de prevención que mediante este acto administrativo se aprueba.

5. Que, la presente resolución tiene por objeto articular el "Modelo de Prevención " con la normativa procedimental ya existente, específicamente la **Res. Exenta N° 310** y los reglamentos de conducta estudiantil, creando un ecosistema normativo único e integral que facilite los logros generales y específicos del modelo los que están orientados principalmente a garantizar espacios Universitarios libres de violencias y la prevención la ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral y violencia en el trabajo en los espacios universitarios.

6. Que, los vigentes Criterios y Estándares de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) exigen en su Dimensión de Gestión Estratégica y Recursos Institucionales que la Universidad cuente con políticas y mecanismos aplicados para promover la equidad de género, el respeto, la inclusión y la prevención de cualquier tipo de acoso o violencia, garantizando ambientes seguros para el desarrollo de la comunidad universitaria.

RESUELVO:

1- APRUEBESE, el Modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el acoso laboral y la violencia en el trabajo cuyo texto íntegro se incorpora a continuación.

Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el acoso laboral y la violencia en el trabajo

I. ANTECEDENTES

A. Reconocer la presencia de violencia en las universidades

El acoso sexual, la violencia y discriminación por razones de género, el acoso laboral y la violencia en el trabajo, son fenómenos que ocurren tanto fuera como dentro de los espacios universitarios. Lamentablemente, las instituciones de educación superior no son ajenas a estas conductas, pero como instituciones dedicadas a la formación, tenemos una responsabilidad aún mayor en transformar la cultura que produce y reproduce esta violencia.

Reconocer la violencia y nombrarla es el primer paso para alcanzar su erradicación. Por muchos años la violencia de género vivida en el espacio familiar doméstico y la discriminación y acoso en el espacio laboral, fueron invisibilizadas y naturalizadas. En 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) planteó la necesidad de asegurar la igualdad de derechos para las mujeres y no fue hasta el año 1994 cuando la Convención de Belém do Pará estableció la necesidad de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En el ámbito laboral, si bien en las últimas décadas se había avanzado en las definiciones de trabajo decente y en normar las condiciones para ello, a nivel internacional es recientemente, en el año 2019, que la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio 190 aborda la problemática de la violencia en el espacio laboral, proporcionando un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en dicho espacio.

La ocurrencia de hechos de violencia no solo afecta a las víctimas directas sino al conjunto de la comunidad social, organizacional o institucional con distintos énfasis. Diversos estudios muestran que la violencia en los espacios universitarios suele afectar en mayor medida al estudiantado, particularmente a las mujeres y a las personas que escapan a la heteronorma o que pertenecen a las disidencias sexuales, debido especialmente a la homofobia, lesbofobia y transfobia.

Las expresiones de violencia son diversas y en los estudios sobre ésta en los espacios universitarios se describe la presencia de manifestaciones de violencia psicológica, física y sexual, simbólica y mediática que abarcan situaciones de hostigamiento sexual, físico y verbal en distintos espacios de convivencia estudiantil (aulas, laboratorios, pasillos, bibliotecas y lugares de práctica profesional).

En Chile se han elaborado diagnósticos sobre relaciones de género en las universidades que dan cuenta de estas expresiones de violencia y del incremento de denuncias por acoso sexual y discriminación. Si bien no se dispone de datos globales y estandarizados, al menos un 25% de las estudiantes universitarias en el país ha sufrido algún tipo de hostigamiento sexual, incrementándose a más de un 30% las que han sido víctimas de maltrato sexista (Universidad de Chile, 2014; Universidad de Valparaíso, 2018; Universidad de Los Lagos, 2019; Universidad de Aysén, 2022).

B. Avanzar en la erradicación de las violencias

En las universidades chilenas se está viviendo un proceso de cambio sociocultural importante a partir del reconocimiento y atención de la discriminación y violencia de género que ocurre en dichos espacios.

Si bien, en la actualidad se dispone de protocolos destinados a atender situaciones de violencia, no basta con esto. Si el propósito es construir espacios seguros y libres de violencia, se hace necesario implementar acciones preventivas orientadas a sensibilizar y promover un cambio cultural basado en el respeto, el pluralismo y la tolerancia. Estas acciones permiten al conjunto de quienes integran la comunidad universitaria tomar conciencia

sobre sus relaciones interpersonales, de género, jerárquicas u horizontales y detectar comportamientos discriminatorios y violentos, así como detenerlos oportunamente, estableciendo de manera inequívoca que cualquier acto de violencia no se justifica en ninguna circunstancia.

Las acciones destinadas a la prevención de las violencias deben ser situadas, es decir, deben ser pertinentes a las culturas organizacionales y territoriales, y considerar una perspectiva interseccional y de derechos humanos, que dé cuenta de la complejidad de la comunidad universitaria, considerando no solo la categoría de género, sino que también las categorías económicas, culturales, etarias, étnicas o de pertenencia a pueblos originarios y migrantes, con particular atención a las diversidades y disidencias sexo-genéricas (LGTBIQA+)¹.

Las acciones de prevención de las violencias tienen como fin último generar cambios actitudinales a nivel personal, cultural e institucional. Por ello, se propone un conjunto articulado de acciones de diagnóstico, de sensibilización, de promoción, formativas y comunicacionales. Tal como lo establece, la Convención Belém do Pará, modificar patrones culturales en las relaciones de género “incluye el diseño de programas de educación formales y no formales, apropiados a todo el proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer” (Belém do Pará, 1994).

C. Violencia de género en la Universidad de Aysén

De acuerdo a los resultados del *Informe de Brechas de Género de la Universidad de Aysén (2022)*, “la universidad no es un espacio de género neutral donde exista simetría de poder entre hombres y mujeres, por lo que también se reproducen desigualdades de género”. Se puede señalar que las mujeres de los tres estamentos analizados declaran vivir de forma más frecuente distintos tipos de violencia en comparación con sus pares masculinos.

El tipo de violencia que se presenta con mayor prevalencia es la violencia psicológica, definida como un tipo de violencia más solapada porque se manifiesta en comentarios sobre la apariencia física, miradas, gestos, actitudes, chistes, críticas por expresar opiniones o por ciertos comportamientos, entre otros.

Al respecto, el 50% de las académicas, el 31% de las mujeres pertenecientes al personal de colaboración y el 17% de las estudiantes mujeres manifiesta haber vivido situaciones de violencia en la Universidad.

Por otro lado, los resultados del *Diagnóstico de Riesgos de Ocurrencia de Hechos de Violencia de género, Acoso sexual y/o discriminación (octubre de 2022)* dan cuenta de lo siguiente:

- Los y las estudiantes perciben un mayor riesgo de acoso sexual fuera de la universidad, siendo los **traslados tanto desde y hacia la universidad** y las “Fiestas o carretes entre amigxs o conocidos” las actividades con mayores menciones, seguidas por las Fiestas o carretes universitarios [organizados por la Universidad] y los traslados entre campus, las que más generan dicha percepción.

En cuanto a la violencia de género, las actividades que suscitan una mayor percepción de riesgo son las “Prácticas profesionales o internados” junto con “Fiestas o carretes entre amigxs y conocidos”, seguidas por los traslados tanto de la casa a la universidad como de la universidad a la casa. Igualmente, aparecen las vacaciones o recesos, las fiestas o carretes universitarios [organizadas por la universidad] y el trabajo en terreno o trabajo de campo, todas con 5 menciones.

- El estamento funcionario (académico y personal de colaboración) por su parte, también reconoce las siguientes **actividades externas o realizadas fuera de los campus**, con mayor riesgo de ocurrencia de acoso sexual: traslados hacia y desde la Universidad (20 y 19 menciones), las fiestas no institucionales e institucionales (16 y 14) , el traslado entre campus (14), reuniones informales (13), participar en congresos, pasantías, cursos (12) y trabajo en terreno o trabajo de campo (11).

En cuanto a la violencia de género, las actividades mencionadas como más riesgosas son las siguientes: las Fiestas no institucionales e institucionales (11 y 10 menciones), Traslados desde y hacia Universidad (10 y 9 menciones), reuniones informales y participar en congresos, pasantías, cursos (10), trabajo en terreno o trabajo de campo (9), actividades de vinculación con el medio (8) y trabajo en el puesto de trabajo, usar los baños y traslado entre campus (7 menciones).

Los resultados de este primer Diagnóstico de Riesgos fueron socializados con diferentes unidades encargadas de la infraestructura y seguridad en los campus durante el primer semestre de 2023, a partir de lo cual se

¹ Personas con identidades de género y/o orientación sexual tales como lesbianas, gays, transgéneros/transexuales, intersexuales, queer.

establecieron mejoras en las áreas identificadas como, por ejemplo, se mejoró la iluminación de pasillos y escaleras en el Campus Lillo 1 y se mejoró la iluminación en los accesos en Campus Río Simpson. Lamentablemente, no pudimos continuar realizando la socialización de los resultados con otras unidades, debido a la crisis de la Universidad, que significó la reducción del equipo de trabajo de la Unidad de Equidad de Género.

Durante el primer semestre de 2024 realizamos la primera *Evaluación del Modelo de Prevención* a través de una encuesta aplicada a la comunidad universitaria, en la que participaron en total 132 personas, de las cuales 70% se identificaron con el género femenino y 30% con el género masculino. Del total de respuestas obtenidas, un 76% corresponde al estamento estudiantil; 5,3% al estamento académico y un 19% al estamento personal de colaboración. La evaluación se articuló en torno a cuatro dimensiones: Conocimiento del Modelo; Diagnóstico de Riesgos; Campañas de Sensibilización y Actividades de Capacitación o Formación.

Las conclusiones de esta evaluación fueron las siguientes:

- 1) Conocimiento del Modelo: la información recabada indica que el Modelo de Prevención es conocido solo por un número menor de personas dentro de la comunidad universitaria (19% del total de encuestados) , lo que nos debe llevar a replantear la estrategia de difusión y fortalecer los mecanismos de acceso a la información.
- 2) Diagnóstico de Riesgos: Este diagnóstico se debe realizar nuevamente en el segundo semestre de 2024, al respecto, se deben realizar mayores esfuerzos para ampliar el número de personas que participen respondiendo el cuestionario. Asimismo, se debe realizar una entrega del informe de resultados a la comunidad universitaria, independientemente de que se realicen reuniones particulares o temáticas para abordar riesgos con las direcciones pertinentes. Se propone, además, que dicho informe esté disponible en la página web institucional.
- 3) Campañas de sensibilización: La información recabada indica que las campañas realizadas tienen una buena cobertura y son bien percibidas por la comunidad universitaria. Por lo tanto, se debe continuar realizando campañas visuales llamativas y que estén disponibles en los diversos canales. Las campañas realizadas en los años 2022-2023 fueron diseñadas entre la UEG y la unidad de comunicaciones, donde se trabajó con la diseñadora Carolina Avilés. Contar con profesionales del área de diseño es fundamental para elaborar campañas llamativas, que generen conexión con la audiencia o público objetivo y que permitan la fidelización del mismo.
- 4) Actividades de Capacitación o Formación: Si bien estas actividades solo llegaron a una parte de la comunidad universitaria (21%) la información recabada nos muestra que fueron percibidas de manera satisfactoria. Al respecto, se requiere ampliar la cobertura de las actividades de capacitación y formación, generando acciones que permitan tanto la participación de funcionarios/as como de estudiantes. Se debe hacer un esfuerzo especial de difusión hacia los hombres de los distintos estamentos, de manera que no sientan que estás temáticas son solo de mujeres.

D. Identificación de riesgos psicosociales: Resultados CEAL-SM/ SUCESO

Por otro lado, en el ámbito laboral, es decir, la universidad como institución empleadora, contamos con información respecto a la identificación de riesgos psicosociales, producto de la aplicación del Cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral- Salud Mental (CEAL-SM). Este cuestionario se aplicó por última vez entre el 09 de junio y el 09 de julio de 2023 y tuvo como resultado el siguiente:

Estado de riesgo del centro de trabajo	Riesgo Medio Revela que existe espacio para mejorar, ya que no es un resultado óptimo. Se deben tomar acciones para mejorar y así prevenir pasar a un estado de riesgo alto.
--	---

En cuanto al riesgo psicosocial y salud mental, las dimensiones que aparecen con mayor riesgo son: Carga de trabajo, Exigencias emocionales, Conflicto de rol, Equilibrio trabajo y vida privada, Confianza y justicia organizacional y Salud mental, en las cuales más del 50% de los y las trabajadores/as estarían en riesgo alto. En la dimensión Violencia y acoso, más del 50% de los y las trabajadores/as se encuentran en riesgo medio.

En función de estos resultados, la Superintendencia de Seguridad Social sugiere establecer medidas preventivas y correctivas focalizándose en las posibles causas que han generado dicho nivel de riesgo, dichas sugerencias fueron tomadas en cuenta para la elaboración de este modelo.

II. Modelo de Prevención

A. Consideraciones y principios para la prevención

En concordancia con las distintas convenciones que reconocen la violencia y discriminación de género mencionadas anteriormente y los tratados internacionales en materia de derechos humanos a los que ha adscrito Chile, se exponen las siguientes consideraciones básicas que orientaron la elaboración del nuestro Modelo de Prevención.

- 1. Las acciones de prevención de la violencia y discriminación sexo-genéricas debe contemplar la defensa y promoción de los derechos humanos, y el reconocimiento de todas las personas como sujetos de derecho y como agentes fundamentales para lograr cambios sociales.
- 2. La violencia y discriminación sexo-genéricas debe concebirse como un fenómeno multidimensional y con características socio-culturales y territoriales.
- 3. Las mujeres y disidencias afectadas por la violencia y/o discriminación por razones sexo-genéricas deben emerger en tanto sujetos individuales y sociales que tienen derecho a vivir sin violencia.
- 4. El establecimiento de acciones efectivas de prevención de la violencia y/o discriminación sexo-genéricas requiere, por un lado, la transversalización del enfoque de género, así como también, la participación triestamental y paritaria de todas las personas que componen la comunidad universitaria.

Por su parte, en el ámbito laboral, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (ANEXO I) establece una serie de principios, basados en los derechos humanos y en los convenios N° 187, 190 y 155 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales orientan el quehacer en materia de prevención:

Principios
1.Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
3. Enfoque de género y diversidad
4. Universalidad e Inclusión
5. Solidaridad
6. Participación y diálogo social
7. Integralidad
8. Unidad y coordinación
9. Mejora continua
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

B. Política de Igualdad de Género

La Política de Igualdad de Género de la Universidad de Aysén, decretada en marzo de 2023, considera dentro de sus ejes estratégicos, dos que abordan los ámbitos atinentes a este Modelo:

EJE 6. Violencia de género, acoso sexual y discriminación: Este eje tiene por propósito garantizar espacios académicos y laborales libres de violencia de género, acoso sexual y discriminación e implementar y hacer seguimiento a los Modelos que abordan la prevención, atención, investigación, sanción y reparación de víctimas de violencia, en concordancia con la Ley N° 21.369.

EJE 7. Espacios laborales y estudiantiles bien tratantes: En el ámbito laboral, se menciona la promoción del buen trato, considerando las condiciones para el desempeño laboral y la promoción de la perspectiva de género; en el ámbito académico, se propone promover el buen trato entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, tanto entre pares como entre los distintos estamentos. Asimismo, se propone implementar condiciones y mecanismos que faciliten la corresponsabilidad social y la conciliación laboral/estudiantil con los trabajos de cuidado, para todas las personas de la institución.

C. Objetivos del Modelo

Propósito: Garantizar espacios universitarios libres de violencias.

Objetivo General: Prevenir la ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral y violencia en el trabajo en los espacios universitarios.

Objetivos Específicos

- a) Diagnosticar bi anualmente los riesgos de ocurrencia de situaciones de violencia y generar medidas medibles y evaluables, que contribuyan a aumentar la percepción de seguridad en los distintos espacios universitarios.
- b) Promover cambios culturales, institucionales y relacionales a través de actividades y campañas de prevención, sensibilización, información y reconocimiento de buenas prácticas para la construcción de espacios libres de violencias.
- c) Promover la igualdad de género, los derechos humanos y los derechos laborales en la comunidad universitaria a través de campañas informativas y mecanismos de información accesibles y permanentes.
- d) Capacitar a los estamentos académicos y de personal de colaboración en perspectiva de género, derechos humanos, violencias y discriminación de género.
- e) Incorporar contenidos de perspectiva de género, derechos humanos, violencias y discriminación de género en los planes curriculares de las carreras de pregrado.
- f) Incorporar en los procesos de inducción institucional dirigidos a los distintos actores de la comunidad universitaria, los mecanismos sobre violencias y discriminación.
- g) Evaluar la implementación de las medidas, mecanismos y acciones realizando los ajustes necesarios para el mejoramiento continuo del modelo.

D. Alcance:

Comunidad universitaria: Está dirigido a todas las personas que estudian, trabajan y prestan servicios en la Universidad de Aysén.

E. Responsable de la implementación del Modelo:

La Unidad de Equidad de Género e Inclusión es la responsable de coordinar la implementación del Modelo de Prevención, sin embargo las distintas acciones comprometidas requieren el concurso de las Direcciones, Departamentos y Carreras, al interior de la universidad.

F. Descripción del Modelo

El Modelo de Prevención de la Universidad de Aysén, articula seis ejes que consideran las exigencias de la Ley 21369 y de la Ley 21 643, en una lógica sistémica y de mejora continua.



Figura 1: Modelo de prevención de la violencia y discriminación de género de la Universidad de Aysén. Elaboración propia.

G. Matriz de Acciones de Prevención

Propósito	Garantizar espacios universitarios libres de violencias.		
Objetivo General	Prevenir la ocurrencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral y violencia en el trabajo en los espacios universitarios.		
Objetivos Específicos	Acciones	Responsable	Periodicidad
a) Diagnosticar bi anualmente los riesgos de ocurrencia de situaciones de violencia y generar medidas medibles y evaluables, que contribuyan a aumentar la percepción de seguridad en los distintos espacios universitarios.	- Implementación de Diagnóstico de riesgos cada 2 años. - Aplicación de CEAL-SM cada 2 años. - Establecimiento de medidas para la disminución de los riesgos identificados. - Evaluación anual de las medidas implementadas a través de instrumentos de mediano alcance como encuestas o cuestionarios de satisfacción.	UGI- Servicios Generales (Prevención) - Análisis institucional	bi anual

b) Promover cambios culturales, institucionales y relacionales a través de actividades y campañas de sensibilización, información y de reconocimiento de buenas prácticas para la construcción de espacios libres de violencias.	- Plan anual de prevención, validado por el Consejo Asesor para la Igualdad de Género e Inclusión. Este Plan debe contener: a) 2 campañas de sensibilización. b) 2 talleres de informativos dirigidos a cada estamento universitario. c) 1 concurso de buenas prácticas para la construcción de espacios libres de violencias. - Elaboración de una Política y de un Sistema de Resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario a implementar en el año 2025, que considere la existencia de mediación para la gestión del conflicto.	- UGI - Secretaría General	Anual
c) Promover la igualdad de género, los derechos humanos y los derechos laborales en la comunidad universitaria a través de campañas informativas y mecanismos de información accesibles y permanentes.	- Plan anual de promoción, validado por el Consejo Asesor para la Igualdad de Género e Inclusión. Este plan contendrá: a) Un calendario de actividades de difusión y sensibilización masiva (afiches, infografías) b) Creación y actualización de repositorio virtual de normativa asociada, dispuesto en la página web institucional.	UGI Unidad de Comunicaciones	Anual
d) Capacitar a los estamentos académicos y de personal de colaboración en perspectiva de género, derechos humanos, violencias y discriminación de género.	- Plan anual de capacitación, validado por el Consejo Asesor para la Igualdad de Género e Inclusión y por el Comité Paritario. Este plan deberá de manera progresiva capacitar a la totalidad del personal académico y de colaboración. Por ello, se considerará la participación obligatoria del personal en estas instancias.	UGI- Servicios Generales (Prevención)	anual
e) Incorporar contenidos de perspectiva de género, derechos humanos, violencias y discriminación de género en los planes	- Plan anual para la incorporación de contenidos de DDHH, violencia y discriminación de género, validado por el Consejo Asesor para la Igualdad de Género e Inclusión y por el Comité Paritario.	UGI-DGA	Anual

curriculares de las carreras de pregrado.	Este plan deberá de manera progresiva avanzar hasta el cumplimiento del 100% de carreras.		
f) Incorporar en los procesos de inducción institucional dirigidos a los distintos actores de la comunidad universitaria, los mecanismos sobre violencias y discriminación.	- Inducción a estudiantes de primer año, realizada en marzo de cada año. - Inducción semestral a nuevas contrataciones académicas, docentes y personal de colaboración. - Incorporación en los contratos y convenios establecidos por la institución la aceptación de la normativa y orientaciones relacionadas con violencia y discriminación (Protocolos, Manuales, Reglamentos).	UGI- DAF	Anual-semestral
g) Evaluar la implementación de las medidas, mecanismos y acciones realizando los ajustes necesarios para el mejoramiento continuo del modelo.	- Implementación de una evaluación del modelo de prevención cada 2 años. - Implementación de evaluación de medidas de mitigación del riesgo cada 12 meses. - Ajustes y actualización del modelo de prevención cada 2 años	UGI-Análisis Institucional	Cada dos años Evaluación del Modelo. Cada 12 meses evaluación de medidas de mitigación, desde el momento de su instalación.

H. Referencias Bibliográficas

Belém do Pará (1994). *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Ratificada por Chile el 24 de octubre de 1996.

https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=1990-2006&id=Historia_DL1640

CEDAW (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (CEDAW) de la ONU. Ratificada por Chile en 1989.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/conventionelimination-all-forms-discrimination-against-women>

CRUCH (2022). *Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario*. Comisión de Igualdad de Género-Eje erradicación de la violencia de género.

<https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

Israel, R. (2011). *El Libro de las verdades*. Citas Citables. Santiago de Chile: RiL Editores.

SES (2022). Da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre Ley N° 21.369. Enviada el 08 de julio de 2022.

Universidad de Aysén (2022). *La Universidad de Aysén con perspectiva de género. Informe de Brechas de Género, una invitación al diálogo*. Coyhaique: Universidad de Aysén.

<https://www.uaysen.cl/uploads/archivos/genero/informe-brechas-de-genero.pdf>

Universidad de Chile (2014). *Del biombo a la cátedra. Igualdad de oportunidades de género en la universidad de Chile*. Santiago: Universidad de Chile.

<http://web.uchile.cl/archivos/VEX/BiomboCatedra/files/assets/basic-html/index.html#1>

Universidad de Los Lagos (2019). *Diagnóstico de género de la Universidad de Los Lagos*. Osorno: Universidad de Los Lagos.

<https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2019/08/DIAGNOSTICO-DE-G%3%89NERO.pdf>

Universidad de Valparaíso (2018). *Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso*. Valparaíso: Universidad de Valparaíso.

<https://igualdadydiversidad.uv.cl/attachments/article/56/An%C3%A1lisis%20sobre%20las%20relaciones%20de%20genero%20UV.pdf>

2- ESTABLEZCASE, que el presente Modelo constituye el marco orientador y estratégico de la Universidad de Aysén para la prevención de riesgos y la promoción del buen trato, el cual operará de manera armónica, integrada y complementaria con los procedimientos disciplinarios y de denuncia ya vigentes en la institución, particularmente la Resolución Universitaria Exenta N° 310 y la normativa asociada de la Universidad de Aysén.

3- INSTRÚYASE, a las direcciones y unidades institucionales competentes, en especial aquellas a cargo de la gestión de personas, equidad de género y secretaria general velar por la mejora continua y la actualización de los reglamentos internos, asegurando que las acciones preventivas de este Modelo dialoguen permanentemente con los protocolos de investigación vigentes.

4- PUBLIQUESE, la presente resolución y sus antecedentes en el portal de transparencia activa de la Universidad de Aysén www.uaysen.cl

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.,

PATRICIA CARRASCO URRUTIA
SECRETARIA GENERAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

VICTOR CUBILLOS GODOY
RECTOR
UNIVERSIDAD DE AYSÉN

VCG/PCU/jrs

Distribución:

- Secretaría General
- Contraloría Universitaria
- Unidad de género e inclusión
- Archivo

